

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA



ESTATUTO PROFESORAL

ACUERDO SUPERIOR N° 007 DE MARZO 19 DE 2003

CONTENIDO:

CAPITULO I - DE LOS OBJETIVOS 2

CAPITULO II - DE LOS DOCENTES 2

CAPITULO III - DE LA PROVISIÓN DE LOS CARGOS 5

CAPITULO IV - DE LA VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES 6

CAPITULO V - DEL ESCALAFÓN DOCENTE 8

CAPITULO VI - DE LA EVALUACIÓN DOCENTE 14

CAPITULO VII - DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL Y DE LOS
FACTORES DE PUNTAJE 18

CAPITULO VIII - DE LAS BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD
ACADÉMICA 18

CAPITULO IX - DEL RECONOCIMIENTO DE PUNTAJES A LOS DOCENTES
POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA
ADMINISTRATIVA Y SU CORRESPONDIENTE SISTEMA DE EVALUACIÓN 28

CAPITULO X - DE LA ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA A DOCENTES
EN CARGOS ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS 29

CAPITULO XI - DE LOS DOCENTES OCASIONALES 31

CAPITULO XII - DE LOS DOCENTES CATEDRATICOS 33

CAPITULO XIII - DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES 40

CAPITULO XIV - DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS 43

CAPITULO XV - ESTÍMULOS 44

CAPITULO XVI - DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS 47

CAPITULO XVII - DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO 53

CAPITULO XVIII - DEL RETIRO DEL SERVICIO 57

CAPITULO XIX - DISPOSICIONES GENERALES 58

**ACUERDO SUPERIOR No. 007**

“Por medio del cual se adopta el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad del Magdalena”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA en uso de sus atribuciones legales y en especial de las que le confiere la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 y el Acuerdo Superior 008 del 11 de Junio de 1998.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política Nacional otorga autonomía a las Universidades para establecer sus propias normas y reglamentos.

Que el artículo 22 de la Ley 30 de 1992 reafirma la autonomía universitaria para proceder en la definición de sus estructuras administrativas y académicas.

Que el Gobierno Nacional expidió el decreto 1279 de junio 19 de 2002 creando un nuevo régimen salarial y prestacional para los docentes que laboran en instituciones de educación superior pública en el país.

Que el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 al modificar el régimen salarial y prestacional de los docentes universitarios determina la necesaria actualización de los Estatutos docentes expedidos con anterioridad a la vigencia del decreto, por los respectivos Consejos Superiores de las universidades.

Que el Consejo Superior de la Universidad del Magdalena ha desarrollado un proceso de revisión del cuerpo normativo relacionado con el régimen salarial, prestacional y de administración de la docencia y con fundamento en ello, ha construido la presente propuesta de Estatuto profesoral que es coherente con lo establecido por el Decreto 1279 de 2002.

Que el Consejo Superior es organismo competente para adoptar el nuevo Estatuto del profesor universitario en la Universidad.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA

CAPITULO I - DE LOS OBJETIVOS

ARTICULO 1.- Adoptar el presente Estatuto del profesor universitario como la norma que rige las relaciones laborales de la Universidad con su cuerpo docente en los aspectos de selección, vinculación administrativa, ascenso y retiro, régimen disciplinario y demás situaciones propias del ejercicio de la docencia universitaria al tenor de lo dispuesto por la ley 30 de 1992 y normas complementarias.

ARTICULO 2.- Son objetivos del Estatuto, los siguientes;

- a. Definir la calidad académica del docente y las categorías en el Escalafón.
- b. Garantizar la estabilidad laboral del personal docente.
- c. Clasificar a los docentes de acuerdo con los requisitos que se establezcan en este Estatuto.
- d. Contribuir a elevar el nivel académico de los docentes.
- e. Determinar las bases y las condiciones para establecer lo ascensos, reconocimientos y estímulos académicos a que se hagan merecedores los docentes.
- f. Establecer derechos y deberes del personal docente universitario.
- g. Definir el régimen disciplinario aplicable a los docentes.
- h. Establecer disposiciones precisas para la inclusión o exclusión de los docentes en el escalafón académico.
- i. Precisar los procedimientos y definir criterios para la evaluación docente.
- j. Reglamentar el reconocimiento de bonificaciones por productividad académica.
- k. Definir el régimen salarial y prestacional de los docentes de la Universidad del Magdalena en concordancia con el decreto 1279 de 2002

CAPITULO II - DE LOS DOCENTES

ARTICULO 3.- Es docente, la persona natural que se dedica con tal carácter a ejercer en la Universidad Del Magdalena funciones de enseñanza, investigación y extensión universitaria. En este sentido, las actividades académicas que debe realizar el docente con el fin de cumplir sus funciones, son entre otras : Preparación de la programación de cursos, clases, asesorías a estudiantes, preparación de textos o documentos de apoyo a la docencia, investigación formativa o aplicada , actividades académico-administrativas, cuando así lo requiera la institución y labores de proyección social o de extensión.

PARÁGRAFO. Es profesor aspirante a la carrera aquel que ingresa a través de convocatoria pública por concurso de méritos y se encuentra en período de

eer

prueba, clasificado en la primera de las categorías del escalafón vigente para los docentes de planta.

ARTICULO 4.- Según su vinculación, los docentes pueden ser :

- a. **De Planta:** Es el docente que está en carrera o aspira a ingresar en ella con dedicación de Tiempo completo o de Medio tiempo.
- b. **Ocasionales:** Son los docentes vinculados a la Universidad del Magdalena con dedicación de Tiempo Completo o Medio tiempo, reconociéndoles sus servicios mediante resolución rectoral por un período inferior a un año, estos docentes no son empleados públicos ni trabajadores oficiales pero gozan de los beneficios salariales y prestacionales previstos por las disposiciones legales vigentes.
- c. **De Cátedra.** Son los docentes vinculados mediante contrato en cada período semestral con una dedicación no mayor de quince (15) horas semanales para desarrollar labores de enseñanza. Excepcionalmente, cuando exista suficiente justificación y con la autorización expresa del Consejo Académico, con base en el resultado de la evaluación del período académico anterior, el contrato del catedrático se puede hacer hasta por treinta (30) horas semanales, especialmente para realizar labores de apoyo a la investigación, extensión o administración académica. Los catedráticos gozan de los beneficios salariales y prestacionales previstos en la ley.

ARTICULO 5.- Según el tipo de dedicación, los docentes pueden ser:

- a. **De Tiempo Completo:** Son los docentes que dedican la totalidad de la jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales, al servicio de la Universidad.
- b. **De Dedicación Exclusiva:** Son docentes de tiempo completo que dedican la totalidad de la jornada laboral a la Universidad y por su condición de tal, no pueden laborar en otras instituciones publicas o privadas, o ejercer su profesión privadamente. Además no pueden ejercer ninguna actividad lucrativa que exija su dedicación personal. A estos docentes, se les reconocerá un incremento adicional del 22% sobre su salario mensual mientras permanezcan en dicha condición.
- c. **De Medio Tiempo,** Son aquellos docentes que dedican a la Universidad veinte (20) horas de trabajo semanal.
- d. **De Cátedra,** aquellos docentes vinculados por períodos académicos semestrales mediante contrato especial de prestación de servicios.
- e. **Visitantes,** son aquellos docentes vinculados a la Universidad en el marco de convenios interinstitucionales para promover la integración de las

2003

70

instituciones y la cooperación académica nacional o internacional. En estos casos, la vinculación del docente se rige por lo establecido en el respectivo convenio.

PARAGRAFO: La condición de dedicación exclusiva la otorgará el Consejo Académico y se protocolizará mediante Resolución Rectoral donde conste el tiempo y las causas que lo motivan.

ARTICULO 6.- Los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y de medio tiempo son empleados públicos y están sujetos al régimen jurídico especial previsto en la Ley 30 de 1992, y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba establecido en este Estatuto.

ARTICULO 7.- Según la categoría en el escalafón los docentes pueden ser:
Profesores de planta:

Con título profesional universitario.

- Auxiliar
- Asistente
- Asociado
- Titular.

Sin título profesional universitario.

- Auxiliar I.
- Auxiliar II
- Auxiliar III

Profesores ocasionales y catedráticos:

Con título profesional universitario.

- Auxiliar
- Asistente
- Asociado
- Titular

Sin título profesional universitario.

- Auxiliar

CAPITULO III - DE LA PROVISIÓN DE LOS CARGOS

ARTICULO 8.- Para ser nombrado docente de la Universidad del Magdalena, se requiere poseer título profesional universitario, preferiblemente maestría o doctorado y ser ciudadano en ejercicio o ser residente autorizado en Colombia; su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos, según la presente reglamentación.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico estudiará y autorizará o negará la vinculación de docentes sin el cumplimiento del requisito del título profesional previa demostración de la realización de aportes significativos en el campo de la técnica, el arte, o las humanidades.

ARTICULO 9.- Para la provisión de cargos de docentes de tiempo completo y de medio tiempo se atenderá a lo siguiente:

- a. La Vicerrectoría Académica, previa autorización del rector, convocará a inscripción de candidatos.
- b. En el aviso de convocatoria se describirá el cargo, los requisitos para el mismo, los criterios de selección, los documentos que el candidato debe presentar, el período de inscripciones, la fecha de publicación de los resultados del concurso, y se indicaran las fechas de las pruebas, si las hubiere.
- c. El término de la inscripción no podrá ser inferior a quince (15) días hábiles, contados a partir de la primera publicación del aviso de convocatoria.
- d. Cerrado el período de inscripciones, la Vicerrectoría Académica, examinará la hoja de vida presentada por cada candidato, sus títulos, sus trabajos científicos, su trayectoria profesional, y en general, los elementos que le permitan establecer la idoneidad de los aspirantes.
Las pruebas que se mencionan en el literal b., podrán ser: entrevistas, y/o pruebas de conocimientos, examen de suficiencia en Inglés e Informática y examen sicométrico, o destrezas, tales como, desarrollar una conferencia, o realizar algún procedimiento didáctico relacionado con la aplicación de nuevas tecnologías de la comunicación. Estas pruebas deben ser valoradas por la comisión evaluadora integrada por un docente de planta, un estudiante, un directivo académico y pares evaluadores externos procedentes de instituciones de educación superior de reconocido prestigio nacional.
- e. Una vez hecha la evaluación, la comisión evaluadora, enviará al decano, el resultado de las pruebas realizadas con las observaciones y/o recomendaciones que tuvieren sus miembros.

El decano, enviará a la Vicerrectoría Académica, en orden de calificación, los nombres de los candidatos que aprobaron el concurso, y los documentos

600

22

correspondientes para que consolide la información y publique los resultados del concurso.

PARÁGRAFO: Quien se encuentre desempeñando un cargo académico - administrativo de dirección, de representación ante un estamento o en su calidad de coordinador de un programa y/o proyecto curricular en la Universidad, podrá presentarse a concurso público de méritos como aspirante a docente de planta, manifestando previamente ante el Rector, su impedimento en relación con el proceso del concurso, a fin de que se proceda conforme a la Ley.

CAPITULO IV - DE LA VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES

ARTICULO 10.- Para ser nombrado como docente de tiempo completo y de medio tiempo se requiere:

- a. Reunir las cualidades exigidas para el desempeño del cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 30 de 1992.
- b. Haber sido seleccionado mediante concurso público de méritos.
- c. No haber llegado a la edad de retiro forzoso.
- d. No estar gozando de pensión de jubilación del sector oficial.
- e. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
- f. Ser ciudadano Colombiano en ejercicio o residente autorizado.
- g. Tener definida su situación militar.
- h. Ser apto física y mentalmente, de acuerdo al perfil laboral de cada profesión.
- i. Cumplir los demás requisitos que exijan las leyes para la posesión en cargos públicos.
- j. Comprobar titulación de postgrados preferiblemente maestría o doctorado.

ARTICULO 11.- Los docentes de tiempo completo y de medio tiempo serán nombrados mediante Resolución del rector, en la cual deberá constar, para efectos salariales, su dedicación, y su puntaje de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 y demás normas legales vigentes.

ARTÍCULO 12.- Una vez nombrado, el profesor tomará posesión del cargo, acreditando para el efecto los requisitos exigidos por la Ley.

ARTICULO 13.- Comunicada la designación, el docente dispondrá de diez (10) días para tomar posesión del cargo; vencidos estos términos, sin que el docente

haya manifestado su aceptación o haya tomado posesión, se revocará el nombramiento.

ARTICULO 14.- Las personas que resulten ganadoras del concurso público de méritos, una vez posesionadas, se considerarán como profesores aspirantes a la carrera docente y se nombrarán de tiempo completo o medio tiempo por un período de prueba de un (1) año; vencido éste y aprobado el mismo, el profesor podrá solicitar su ingreso a la carrera en la categoría que le corresponda en el escalafón.

PARÁGRAFO 1: Durante el año de prueba el docente, en todos los casos, ostentará la categoría de auxiliar si es profesional con título universitario y de auxiliar I si no posee título universitario.

PARÁGRAFO 2: Se considera aprobado el período de prueba por el profesor cuando el promedio de la evaluación por su desempeño haya sido como mínimo satisfactorio.

PARÁGRAFO 3: Cuando la evaluación promedio por desempeño sea deficiente en el período de prueba, se declarará insubsistente al profesor y se procederá a su destitución de la Universidad.

PARÁGRAFO 4: El profesor universitario presentará solicitud de ingreso a la carrera docente ante el Comité de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, quien previa verificación que el profesor ha superado el período de prueba, realizará el acto administrativo a que haya lugar para el reconocimiento oficial del puntaje asignado al docente.

ARTICULO 15.- El concurso se declarará desierto cuando se presente alguna de las siguientes causales:

- a. Que ninguno de los aspirantes reúna los requisitos exigidos.
- b. Que ninguno de los aspirantes obtenga el puntaje mínimo requerido en las pruebas del concurso.
- c. Cuando no haya inscritos al concurso.
- d. Que el (los) concursante (s) inscritos (s) presente (n) renuncia al concurso.

ARTICULO 16.- A quienes ingresen o reingresen a la carrera docente se les asignará el puntaje de acuerdo con lo previsto en la normatividad vigente que establece el régimen salarial de los profesores universitarios. Este puntaje tendrá efectos salariales a partir de la fecha de su posesión.

ARTICULO 17.- Las personas que participaron en un concurso público de méritos obteniendo el puntaje mínimo solicitado y no ocuparon las plazas vacantes, entrarán a formar parte de una lista de elegibles, que tendrá vigencia de un (1) año, la cual suplirá las necesidades del servicio que se presenten en el transcurso de ese año. Esta lista de elegibles alimentará un banco de datos conformado en el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.

ARTICULO 18.- Los docentes nombrados en planta por la Universidad, podrán ser requeridos para prestar servicios en cualquier facultad según el perfil académico correspondiente, sin que su dedicación laboral total supere las 40 horas semanales si es de tiempo completo o 20 horas semanales si es de medio tiempo. Si prestan sus servicios en varias Facultades, estarán adscritos administrativamente donde tengan la mayor dedicación académica.

CAPITULO V - DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTICULO 19.- La carrera docente tiene por objeto garantizar la excelencia académica de la Universidad y la estabilidad y promoción de los profesores más eficientes.

ARTICULO 20.- Para la clasificación en el escalafón del personal docente de la Universidad del Magdalena, amparados por el Régimen Salarial y Prestacional establecido en el Decreto 1279 de 2002, o las normas que lo modifiquen o sustituyan, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Tiempo de permanencia en la categoría anterior.
- b. Eficiencia o desempeño docente.
- c. Investigación.
- d. Formación pedagógica (se requiere sólo para la categoría de Profesor Asistente)
- e. Productividad Académica (Artículos, libros, textos, videos, etc)

ARTICULO 21.- La promoción académica de los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y de medio tiempo dentro de la Carrera Profesional Universitaria se hará a petición del interesado, con base en la producción académica y de los resultados de la evaluación integral y periódica de su actividad universitaria.

ARTICULO 22.- La solicitud para el ascenso en el escalafón docente:

- a. Estará a cargo del interesado, y para el efecto deberá presentar los documentos y pruebas personales, de conformidad con lo dispuesto en el presente Acuerdo.
- b. La documentación deberá ser enviada, a través de comunicación escrita del docente, dirigida al Decano de la Facultad, en la cual se encuentre adscrito. El decano remitirá dentro del término de cinco (5) días hábiles, dicha documentación al Consejo de Facultad.
- c. El Consejo de Facultad, dispondrá del Término de treinta (30) días calendario para emitir su concepto ante el Comité de Asignación de Puntaje.
- d. El Comité de Asignación de Puntaje una vez recibida la documentación, por parte del Consejo de la Facultad, dispondrá de un término de cuarenta (40) días calendario para resolver la promoción en el escalafón docente del interesado.

ARTICULO 23.- Las solicitudes de ascenso en el escalafón docente, se recibirán en las facultades hasta el 15 de febrero y el 15 de agosto de cada año. A partir de estas fechas se efectuarán las evaluaciones correspondientes, las cuales se harán efectivas el 1º de julio y el 1º de enero del período académico siguiente.

ARTICULO 24.- Para promover a un profesor en la carrera docente se necesita:

- a. Haber sido nombrado, previo concurso público de méritos y mediante Resolución de Rectoría.
- b. Haber sido evaluado satisfactoriamente durante su período de prueba
- c. Cumplir con los requisitos de Formación Pedagógica.
- d. Hacer la solicitud respectiva al Consejo de Facultad a la cual esta adscrito.

PARÁGRAFO: Los profesores, luego de cumplido y aprobado el período de prueba, ingresarán al escalafón docente a en la categoría de docente auxiliar para docentes con título universitario y en la categoría correspondiente para docentes sin título universitario. Se exceptúa el caso especificado en el párrafo 1 del artículo 27.

ARTICULO 25.- El Consejo de Facultad tendrá un archivo con las hojas de evaluación de los docentes, lo cual servirá de base para el estudio de su promoción en el escalafón.

ARTICULO 26.- El personal docente que se encuentre inscrito en el escalafón tiene derecho a permanecer en el servicio, siempre y cuando no incurra en las causales de destitución o suspensión establecidas en la Ley y en este Estatuto.

ARTICULO 27.- Los profesores nombrados en planta según la categoría deben cumplir los siguientes requisitos:

6001

CON TITULO PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Profesor Auxiliar.

- a. Título profesional universitario en el área de su desempeño como docente
- b. Experiencia profesional calificada de dos (2) años .

Profesor Asistente:

- a. Ser profesor Auxiliar de tiempo completo o de medio tiempo y acreditar dos (2) años de permanencia en dicha categoría.
- b. Haber sido evaluado satisfactoriamente en el desempeño de sus funciones durante los dos últimos procesos de evaluación docente integral que semestralmente practica la Universidad
- c. Acreditar mínimo cuarenta (40) horas de formación pedagógica.
- d. Presentar título de Especialización en el área de titulación profesional.

Profesor Asociado:

- a. Ser profesor Asistente de tiempo completo o de medio tiempo y acreditar dos (2) años de permanencia en dicha categoría.
- b. Haber sido evaluado satisfactoriamente en el desempeño de sus funciones durante los dos (2) últimos procesos de evaluación docente integral que semestralmente practica la Universidad .
- c. Tener título de Maestría.
- d. Someter y obtener la aprobación de pares externos de un (1) trabajo realizado durante su permanencia en la categoría de profesor auxiliar, el cual constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Consejo Superior.

Profesor Titular:

- a. Cumplir los requisitos exigidos para ser profesor asociado.
- b. Acreditar tres (3) años de experiencia calificada en el equivalente de tiempo completo como profesor Asociado.
- c. Haber sido evaluado satisfactoriamente en el desempeño de sus funciones durante los dos últimos procesos de evaluación docente integral que semestralmente practica la Universidad
- d. Tener título de doctorado
- e. Someter y obtener la aprobación de pares externos de dos (2) trabajos realizados durante su permanencia en la categoría de profesor asociado que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Consejo Superior.

SIN TITULO PROFESIONAL UNIVERSITARIO

Instructor o Profesor Auxiliar I:

- Experiencia certificada en el área hasta por cinco (5) años.

Instructor o Profesor Auxiliar II:

- Experiencia certificada en el área hasta por diez (10) años.

Instructor o Profesor Auxiliar III:

- Experiencia certificada en el área hasta por quince (15) años.

PARÁGRAFO 1: El profesor vinculado, escalafonado previamente en una universidad pública con un sistema similar al de la Universidad del Magdalena, será ubicado en su categoría, después de superado el período de prueba, previa constancia expedida por la universidad de procedencia.

PARÁGRAFO 2: Todo trabajo presentado para efectos de ascenso, debe ser inédito y elaborado para tal fin.

ARTICULO 28.- Ningún docente podrá ser promovido en el escalafón si no reúne los requisitos correspondientes.

ARTICULO 29.- En los trabajos presentados, como requisito para ascenso en el escalafón docente, sólo se reconocerán hasta tres (3) Autores, más no a los docentes que aparezcan como colaboradores.

ARTICULO 30.- Se excluyen del requisito de Formación Pedagógica a los docentes que acrediten título de Especialista, Magister o Ph.D en el Area Educativa o egresados de las Facultades de Ciencias de la Educación.

ARTICULO 31.- El Rector expedirá las resoluciones respectivas de ascenso para el personal que tuviere derecho a ello, en forma individual, de conformidad con este Estatuto, previa recomendación motivada del Comité de Asignación de Puntaje de la Universidad.

ARTICULO 32.- El docente deberá tomar posesión no sólo en caso de ingreso, sino en los traslados, ascensos, encargos o incorporación a una nueva planta de personal. Los requisitos legales exigidos para el ingreso, no se exigirán en los otros casos de posesión aquí contemplados.

GRW

ARTICULO 33.- **Funciones.** Los profesores de planta de la Universidad del Magdalena, de acuerdo con la categoría en el escalafón, cumplirán las funciones que a continuación se enuncian:

1. Con título Universitario.

Para Auxiliares

- a. Participar, con la coordinación de profesores asistentes, asociados o titulares, en la preparación y realización de cátedras y cursos en el área de su especialidad.
- b. Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares organizados por la unidad académica respectiva o en aquellas que sean pertinentes a su desarrollo académico.
- c. Vincularse y participar en los programas de investigación y extensión, de acuerdo con su dedicación laboral.
- d. Las demás que le asigne el jefe inmediato de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el nivel del escalafón, el área de su especialidad, su experiencia y su formación profesional.

Para asistentes, asociados y titulares: Los profesores asistentes, asociados y titulares cumplirán las funciones generales que a continuación se establecen:

- a. Programar y desarrollar cátedras, cursos y seminarios en el área respectiva de su conocimiento.
- b. Participar como investigador, coinvestigador o director, en los programas de investigación de las unidades académicas.
- c. Diseñar, orientar, coordinar y dirigir proyectos y programas de práctica educativa docente y comunitaria.
- d. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado para pregrado, monografías en Especialización, trabajos de investigación en Maestrías y tesis en Doctorado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior o cuando su trayectoria así lo amerite a juicio del Consejo de Facultad.
- e. Orientar de acuerdo con su categoría y dedicación programas interdisciplinarios o de extensión universitaria.
- f. Las demás que le asigne el jefe inmediato de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el nivel del escalafón, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Para asociados y titulares: Los profesores asociados y titulares tendrán, además, las funciones específicas que a continuación se detallan:

2004

- a. Formar parte del Comité de Autoevaluación y Acreditación de los Programas y Facultades.
- b. Las tareas de dirección científica, académica o administrativa que las autoridades académicas de la Universidad del Magdalena les asignen.
- c. Colaborar en los procesos de evaluación y admisión de nuevos profesores universitarios.
- d. Impulsar y dirigir grupos de investigación de docentes y estudiantes de postgrado.
- e. Dirigir las revistas institucionales de las facultades.
- f. Servir de tutores de los profesores auxiliares y profesores de cátedra cuando las circunstancias lo requieran.
- g. Las demás que le asigne el jefe inmediato de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el nivel del escalafón, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

2. Sin título universitario.

Para auxiliar I

- a. Participar en los espacios académicos de los proyectos curriculares o en los cursos de extensión propuestos por la respectiva facultad.
- b. Preparar y actualizar los programas de los espacios académicos que tenga a su cargo.
- c. Acompañar la práctica educativa de los estudiantes.
- d. Brindar asesoría a los estudiantes en lo relacionado con el área de desempeño.
- e. Participar en las reuniones de profesores y en las actividades académicas planeadas.
- f. Participar en las actividades planeadas para el desarrollo de la renovación curricular.
- g. Elaborar programas para el desarrollo de actividades de extensión y proyección social.
- h. Participar como jurado de los trabajos de grado en el nivel de pregrado.
- i. Realizar las correspondientes evaluaciones académicas.
- j. Participar en la elaboración de proyectos de investigación como coinvestigador u otras funciones.
- k. Dirigir proyectos de grado de los estudiantes de pregrado.
- l. Participar en la coordinación de un ciclo o semestre en un proyecto curricular.
- m. Participar en la coordinación de proyectos de proyección social y/o extensión.
- n. Participar en la coordinación de proyectos aprobados por el Consejo de Facultad.

800

- o. Las demás que le asigne el jefe inmediato de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el nivel del escalafón, el área de su especialidad, su experiencia y su formación profesional.

PARAGRAFO: Las funciones para los profesores ocasionales y catedráticos se asimilarán a las de los profesores de planta, mientras dure su vinculación.

ARTÍCULO 34.- En desarrollo de sus funciones los profesores universitarios establecerán un plan de trabajo que es el compromiso que adquiere el profesor para realizar actividades en los campos de la docencia, la investigación, la extensión y/o proyección social y el compromiso institucional, el cual será reglamentado por el Consejo Académico. Deberá estar enmarcado en los planes y programas institucionales y constituirá la base para el informe de actividades que el profesor debe presentar al Consejo de Facultad para su evaluación por desempeño. Debe concertarse con el jefe inmediato o quien haga sus veces bajo los parámetros que establezca el Consejo Académico, armonizando los objetivos institucionales con la formación, las propuestas y los intereses académicos del profesor.

Incluirá por lo menos el desarrollo de una asignatura o espacio de encuentro académico, según la denominación que se dé en el plan de estudios.

PARAGRAFO: Aquellos profesores que desarrollen actividades académico – administrativas, no estarán obligados a incluir en su plan de trabajo el desarrollo de una asignatura o espacio académico, más allá de las cuarenta (40) horas semanales de la jornada laboral.

CAPITULO VI - DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTICULO 35. La evaluación docente es un elemento sustantivo de las políticas de desarrollo académico institucional orientada esencialmente hacia la construcción de una cultura académica de excelencia. La evaluación de desempeño docente es un proceso integral, formativo y permanente que somete a juicio el cumplimiento y la calidad de las actividades del profesor, la cual se desarrolla en forma periódica y sistemática, a través de la ponderación de las valoraciones que el profesor recibe en las distintas acciones desempeñadas en virtud del Plan Anual de Trabajo Docente acordado.

ARTICULO 36. Para el logro de los fines institucionales y académicos, la Universidad contará con un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, el cual permitirá valorar la labor de los profesores e impulsar la búsqueda y promoción de la excelencia académica, el cumplimiento de los planes de

desarrollo institucionales de los programas, institutos o centros a los cuales se encuentran adscritos los docentes.

ARTÍCULO 37. El Sistema de Evaluación tiene como finalidad última optimizar la calidad del desempeño docente de los profesores en función del mejoramiento de la calidad de la educación superior impartida por la Universidad. Ello comporta mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos de enseñanza, de investigación y de extensión, y a su vez el desarrollo personal y profesional del profesor.

PARÁGRAFO 1. Los docentes que durante el año calendario evaluado se hayan encontrado por un período superior a seis meses en una de las siguientes situaciones administrativas: año sabático, licencia especial, comisión para desempeñar cargos en otras instituciones, incapacidad médica o comisión de estudios, serán evaluados bajo el procedimiento establecido para dichos casos por el Consejo Académico

PARÁGRAFO 2. En caso de no cumplirse la evaluación de desempeño docente sea por disposición, omisión de la Universidad o la imposibilidad de realizarla, los profesores no perderán la acreditación, meritos e incentivos a los cuales tienen derecho.

ARTÍCULO 38. Son objetivos del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente los siguientes:

- a. Identificar logros y desaciertos de la actividad académica de los docentes teniendo en cuenta los propósitos y la misión institucionales.
- b. Establecer políticas y planes de desarrollo académicos para capitalizar los logros y corregir las falencias observadas en los resultados de la evaluación.
- c. Estimular y favorecer el desarrollo profesional de los profesores de la Universidad.
- d. Favorecer la formación integral de los educandos.
- e. Someter a juicio los meritos docentes para la selección, vinculación, renovación del nombramiento y promoción en la carrera docente, el otorgamiento de comisiones, de estímulos y distinciones.
- f. Implementar los elementos para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación según el Régimen salarial y prestacional establecido por el Estado para las universidades estatales, con el fin de reconocer la categoría en el escalafón docente, las actividades de dirección académicas-administrativas, la experiencia calificada, la productividad académica, la obtención de títulos de estudios universitarios y el desempeño en docencia, investigación y extensión.

- g. Valorar el cumplimiento y calidad del desempeño de los profesores en período de prueba para determinar su ingreso a la carrera docente y su inscripción en el escalafón, de conformidad con lo dispuesto sobre el particular en el presente Estatuto.

ARTICULO 39. El Consejo Superior establecerá las políticas y lineamientos generales de la evaluación de desempeño docente, el Consejo Académico reglamentará el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente del profesorado, en el cual se deberá definir los criterios, procedimientos y los instrumentos para su realización.

ARTICULO 40. Compete a los Consejos de Facultad, Centros o Institutos realizar la evaluación del desempeño docente. Para determinar los juicios sobre el desempeño docente los Consejos podrán apoyarse en un Comité de Evaluación estructurado para esos fines con número impar de miembros y con la participación, al menos, de un profesor externo a la unidad académica, designado por el Consejo de Facultad.

ARTICULO 41. La evaluación de los Consejos será la consolidación final del proceso y se actuará sobre la base del Plan de Trabajo. Para tales efectos recibirá los informes pertinentes de las distintas unidades donde el profesor realiza sus actividades, incluyendo la evaluación de los estudiantes a su cargo y el informe de Autoevaluación, el de los jefes inmediatos de los centros en los que realiza, si lo hiciere, actividades de investigación y extensión, lo mismo que las valoraciones del Comité de Asignación y Evaluación de Puntajes, la valoración de la producción y méritos académicos.

PARÁGRAFO. El Consejo Académico tendrá como fundamento en la definición de instrumentos de evaluación de la docencia aspectos tales como: modelo pedagógico, estrategias didácticas, planeamiento y programación de los cursos, dominio y actualidad de los contenidos, utilización de los recursos disponibles (físicos, virtuales, audiovisuales electrónicos y telemáticos), bibliografía obligatoria y recomendada del curso, relaciones interpersonales, asesoría a estudiantes, sistema de evaluación y responsabilidad en el cumplimiento de horarios y entrega de informes de calificaciones.

ARTICULO 42. Constituye un derecho y un deber del profesor participar en la evaluación de su desempeño. Así mismo, tiene derecho a ser informado oficial y oportunamente del resultado del proceso evaluativo en el término de los cinco días hábiles después de tomada la decisión en el Consejo e interponer en relación con él, si así lo considera, recurso de reposición y, en subsidio el de apelación, ante el Consejo de Facultad y ante el Consejo Académico, respectivamente.

ARTICULO 43. Para la evaluación de méritos en la selección, promoción en el escalafón, estímulos, distinciones, asignación de puntos salariales y bonificaciones, se seguirán las normas reglamentarias del Estado y los procedimientos conforme lo dispone el Estatuto Docente en la materia particular de que se trate y aquellas que sean reglamentadas en virtud del presente Acuerdo.

ARTICULO 44. EL proceso de evaluación de los profesores en Período de Prueba lo realizará el Consejo de Facultad Centro o Instituto y empieza dos meses antes de culminar el año desde que se inició su vinculación. El Consejo actuará de oficio y tiene treinta días calendario para culminar el proceso evaluativo. El resultado de la evaluación será notificado al profesor por el respectivo Consejo dentro de los primeros cinco (5) días hábiles después de sesionado y determinado la calificación. El profesor podrá interponer recurso ante el Consejo en los cinco días hábiles después de la notificación. La calificación insatisfactoria podrá ser apelada ante el Consejo Académico

PARAGRAFO. Las actividades de docencia, investigación y extensión del docente en período de prueba podrán ser objeto de acompañamiento, seguimiento y evaluación por parte de un Comité Tutorial conformado por el Director de la respectiva Unidad Académica y dos miembros del personal académico con categoría de Profesor Asociado o Profesor Titular designados por el Consejo de Facultad, Centro o Instituto.

ARTICULO 45. El derecho a ingresar a la carrera docente se logra una vez ejecutoriado el proceso evaluativo satisfactoriamente, para dichos efectos se dictará el acto administrativo correspondiente.

PARAGRAFO: La evaluación del docente en período de prueba se considera satisfactoria cuando en la calificación obtenga un valor igual o superior al 70 por ciento del total posible.

ARTÍCULO 46. Los docentes en cargos académicos-administrativos serán evaluados en función de la eficacia y calidad de su gestión. Se llevará a cabo por los jefes inmediatos y los miembros de los órganos colegiados bajo su dirección, en caso que los hubiere, de los cuales se determina un promedio simple. En esos casos la calificación final será la semisuma de la calificación del jefe inmediato y el promedio del órgano colegiado.

Real

CAPITULO VII - DE LA REMUNERACIÓN MENSUAL Y DE LOS FACTORES DE PUNTAJE

ARTICULO 47.- Para la remuneración mensual de los docentes que ingresaron a partir de enero de 1994, y de aquellos que habiendo ingresado antes de esa fecha se acogieron al Decreto 1444/92 reglamentado por los Decretos 55 de enero 10 de 1994 y el Decreto 55 de enero 10 de 1995, se aplicará el régimen salarial y prestacional vigente de los docentes de las Universidades Estatales.

ARTICULO 48.- La remuneración mensual de los docentes de la Universidad del Magdalena, se hará de acuerdo a lo dispuesto por el decreto 1279 de 2002 en su Capítulo II, artículos 5 al 11 y Capítulo III artículos 12 al 18, los cuales determinan el régimen salarial y prestacional y la asignación de puntajes de los docentes de las Universidades Estatales.

PARÁGRAFO: La remuneración de los docentes sin título Universitario, se hará de acuerdo a lo dispuesto por el decreto 1279 en su capítulo VIII, artículos 28 a 31.

CAPITULO VIII - DE LAS BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

ARTÍCULO 49.- Las bonificaciones son remuneraciones económicas no constitutivas de salario que se reconocen por una sola vez a los docentes de planta por actividades específicas de productividad académica.

ARTÍCULO 50.- La liquidación y pago de las bonificaciones se hace semestralmente para los productos académicos que se reconozcan en dicho período, y para todos los efectos se toma como base el año calendario. Para efectos de la liquidación de las bonificaciones, se entiende que un punto de bonificación tiene el mismo valor que el utilizado para la determinación de los salarios. En los actos administrativos mediante los cuales se hacen los reconocimientos de bonificaciones, debe constar el valor del pago y el producto académico que lo origina. Las actividades de productividad académica que tengan reconocimientos salariales, no reciben bonificaciones, tal como dispone el Artículo 15, Capítulo III del decreto 1279 de 2.002.

ARTÍCULO 51.- Sólo se pueden reconocer bonificaciones por productividad académica para las siguientes modalidades de productos y con base en los

siguientes criterios:

a) *Producción de videos, cinematográficas o fonográficas.* Los productos, en esta modalidad, que tengan impacto regional o local pueden recibir bonificaciones. Para efectos de los reconocimientos de trabajos de carácter científico, técnico, humanístico, artístico o pedagógico mediante producciones de videos, cinematográficas o fonográficas, se tienen en cuenta los siguientes factores, para determinar el grado de difusión geográfico y el nivel de rigor didáctico y académico:

El carácter regional o local de la producción se mide por el impacto regional o local y el grado de utilización, difusión o generalización en la aplicación del medio, construido en el exterior o en el país, sin alcance nacional o internacional. Factores como la demanda explícita de dicho trabajo o la participación institucional en el proceso, restringida al marco regional o local, reafirman este carácter de la producción.

Además del grado de difusión y universalidad, se tienen en cuenta para la asignación de puntos los siguientes elementos:

1. El nivel (alto, mediano o bajo) de aplicación de estrategias didácticas; el nivel de diseño, producción y posproducción; y la forma en que responde a las exigencias de formación en pregrado, postgrado y educación comunitaria.
2. El grado de complejidad, versatilidad y facilidad de difusión del medio empleado.

Los criterios anteriores se aplican a la utilización de los productos con fines esencialmente didácticos. En el caso de productos cuya función principal no es didáctica, o son de carácter documental, la producción de los videos, cinematográficas o fonográficas, debe superar las tareas normales y rutinarias del docente, debe contribuir en la mejora de los procesos educativos, debe acreditar una calidad académica, una metodología rigurosa y se evalúa no solo la calidad del producto, sino la finalidad académica del mismo;

b) *Obras Artísticas.* Los productos, en esta modalidad, que tengan impacto regional o local pueden recibir bonificaciones. Para efectos del reconocimiento de las obras artísticas propiamente dichas, no se considera aquí la producción en el campo artístico mediante ensayos, artículos, libros, reseñas, traducciones o publicaciones impresas, que se evalúan y reconocen de acuerdo con lo definido en otras disposiciones del decreto 1279 de 2.002.

Ex

Tampoco se consideran en este literal, los trabajos de carácter científico, técnico, humanístico, artístico, o pedagógico, mediante producciones de videos, cinematográficas o fonográficas, que tienen una finalidad didáctica, o documental, que se evalúan y reconocen de acuerdo con lo definido en otras disposiciones de este decreto.

Las obras artísticas que tengan un impacto regional o local pueden recibir bonificaciones.

Se pueden reconocer bonificaciones por obras artísticas ampliamente difundidas en los campos de la música, las artes plásticas, artes visuales, artes representativas, el diseño, la literatura. Para el reconocimiento de una obra artística, se exige que la misma esté inscrita dentro del campo de la actividad académica, docente o investigativa, desarrollada por el docente.

El carácter público de la presentación o la amplia difusión de la obra debe ser reglamentado por cada institución y es determinante en el otorgamiento de puntos. Además, sirve como criterio para definir lo que constituye la unidad de la obra, para efectos de los toques anuales establecidos; así, una misma obra artística puede comprender varios elementos, como es el caso de una exposición de pintura.

No se pueden reconocer bonificaciones sino por una sola presentación, exposición, interpretación, o divulgación de una obra y solamente cuando hayan cambios esenciales en el contenido de la misma se pueden hacer nuevos reconocimientos.

Para el reconocimiento de las obras artísticas, se establecen tres rangos, que deben adaptarse al campo específico considerado:

1. La creación original artística (composición musical, pintura, dramaturgia, novela, guión original, y otras modalidades análogas).
2. La creación complementaria o de apoyo a una obra original (arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia, y otras modalidades análogas).
3. La interpretación (Directores, solistas, actores, y otros de papeles protagonistas relevantes).

En cada uno de los tres rangos definidos, se establecen jerarquías para el reconocimiento de los puntajes de bonificación, de acuerdo con los siguientes factores:

Barr

1. Trascendencia e impacto regional o local de la obra artística.
2. Complejidad, naturaleza y calidad de la obra en el campo artístico específico o, cuando sea pertinente, el número de elementos implicados o la duración;

c) *Ponencias en eventos especializados.* Se pueden reconocer bonificaciones por ponencias presentadas por el docente en eventos especializados en su campo de acción docente o investigativa y de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico. La condición esencial para el reconocimiento de bonificación por ponencias en eventos especializados es que la ponencia se presente en representación oficial de la universidad y que esté publicada en las memorias del evento;

d) *Publicaciones impresas universitarias.* Las publicaciones impresas universitarias son documentos académicos que sirven de apoyo a las labores de docencia, investigación o extensión. Son también materiales de divulgación o sistematización de los conocimientos derivados de las investigaciones o de la docencia;

d.1. Para que un material pueda ser aceptado como *Publicación Impresa Universitaria*, debe cumplir las siguientes condiciones:

d.1.1 Debe ser aprobada institucionalmente la publicación por el organismo académico respectivo;

d.1.2. Debe tener un proceso de edición y publicación autorizado por la Universidad, con un tiraje, presentación y un número mínimo de páginas previamente establecido;

d.1.3. En el caso de materiales para la docencia, deben ser completos y autónomos en un tema o un campo definido, con aportes didácticos o temáticos del autor, con rigor y claridad en la exposición, deben ser adoptados institucionalmente por la Universidad y utilizados durante un (1) semestre académico como mínimo;

d.2. Son publicaciones impresas universitarias, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas en el d.1.:

d.2.1. Los Documentos de Trabajo de investigación (*Working paper*) que hagan aportes a los procesos de discusión académica, o que sean productos del trabajo de investigación o de producción de conocimiento y que circulen entre pares de la comunidad académica interna o externa a la universidad;

d.2.2. Los materiales de soporte a la docencia o para las labores de extensión, los manuales o guías de laboratorio;

d.2.3. Los materiales para educación a distancia, que no tengan todas las condiciones de contenido y edición de los Libros de Texto;

d.2.4. Los artículos publicados en revistas que no estén indexadas u homologadas por Colciencias. Las universidades establecen los criterios de calidad para estas revistas;

d.2.5. Y documentos de análogos fines y contenidos.

Los artículos o escritos en boletines, periódicos internos, propuestas curriculares de planeación o acreditación, informes de gestión o tareas asignadas, no se consideran como Publicación Impresa Universitaria; tampoco las fotocopias o publicaciones ordenadas por el propio docente;

e) *Estudios posdoctorales*. Se pueden reconocer bonificaciones por estudios posdoctorales que estén dentro de las políticas de la universidad y tengan una duración no inferior a nueve (9) meses. El profesor debe tener título de doctorado o Ph.D;

f) *Reseñas críticas*. Se pueden reconocer bonificaciones por reseñas críticas elaboradas por el docente y publicadas en las revistas especializadas de que trata el artículo 10 del presente decreto;

g) *Traducciones*. Se pueden reconocer bonificaciones por traducciones de artículos, realizadas por el docente y publicadas en revistas o libros que cumplan las condiciones establecidas en el Capítulo V del decreto 1279 de 2.002.

h) *Direcciones de tesis*. Se pueden reconocer bonificaciones por la dirección de tesis aprobada de maestría o Ph.D o doctorado equivalente. No se pueden reconocer bonificaciones por la dirección de tesis de pregrado o especialidad.

ARTÍCULO 52.- Cuando en la producción científica, técnica, artística, humanística, y pedagógica, los docentes acrediten su vinculación a la Universidad del Magdalena y den crédito o mención a ella, se les pueden reconocer los siguientes puntajes y topes por bonificación:

a) *Producción de videos, cinematográficas o fonográficas*. Con base en los criterios definidos anteriormente, se pueden reconocer bonificaciones de la siguiente manera:

Por trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico, producidos mediante videos, cinematográficas o fonográficas de difusión e impacto regional o local, hasta el equivalente a cuarenta y ocho (48) puntos por cada trabajo o producción.

El reconocimiento anterior se refiere a la producción con fines didácticos, y según el nivel e intensidad en el cumplimiento de estos fines se asignan los puntos; se tienen en cuenta, además, los criterios del capítulo V del decreto 1279 de 2002. Los videos, cinematográficas o fonográficas realizadas con carácter documental tienen como tope, en cada caso, hasta el equivalente al ochenta por ciento (80%) de lo señalado anteriormente.

Un docente puede recibir, anualmente, bonificaciones hasta por cinco (5) productos completos de los contemplados en este literal;

b) *Ponencias en eventos especializados.* Por ponencias cuyo texto se publica en las memorias de un evento especializado:

b) 1. Evento Internacional: hasta el equivalente a ochenta y cuatro (84) puntos por cada una;

b) 2. Evento Nacional: hasta el equivalente a cuarenta y ocho (48) puntos por cada una;

b) 3. Evento regional: hasta el equivalente a veinticuatro (24) puntos por cada una.

En todas las modalidades combinadas, no se pueden reconocer más de tres (3) ponencias por año calendario;

c) *Publicaciones impresas universitarias.* Con base en los criterios definidos, se pueden reconocer bonificaciones por publicaciones impresas universitarias, hasta el equivalente a sesenta (60) puntos por cada una. No se pueden reconocer bonificaciones a más de cinco (5) publicaciones impresas universitarias por año calendario;

d) *Estudios posdoctorales.* Solo se pueden reconocer, por estudios posdoctorales, hasta el equivalente a ciento veinte (120) puntos por cada uno;

e) *Reseñas críticas.* Solo se pueden reconocer, por reseñas críticas, hasta el

equivalente a doce (12) puntos por cada una. No se pueden reconocer bonificaciones a más de cinco (5) reseñas críticas por año calendario;

f) *Traducciones*. Solo se pueden reconocer, por traducciones publicadas de artículos, hasta el equivalente a treinta y seis (36) puntos por cada una. No se pueden reconocer bonificaciones a más de cinco (5) traducciones por año calendario.

g) *Obras artísticas*. Con base en los criterios definidos, se pueden reconocer bonificaciones de la siguiente manera:

1. Obras de creación original artística. Se pueden reconocer bonificaciones hasta el equivalente a setenta y dos (72) puntos por cada obra de impacto o trascendencia regional o local.

2. Obras de creación complementaria o de apoyo. Se pueden reconocer bonificaciones hasta el equivalente a cuarenta y ocho (48) puntos por cada obra de impacto o trascendencia regional o local.

3. Interpretación. Se pueden reconocer bonificaciones hasta el equivalente a cuarenta y ocho (48) puntos por cada presentación que tenga impacto o trascendencia regional o local.

PARÁGRAFO 1. No se pueden reconocer bonificaciones por participaciones colectivas, excepto para aquellos casos en que el papel o interpretación queda claramente diferenciado, como directores, solistas, conjuntos de cámara, papeles protagónicos, y que tengan relevancia en la obra o en el evento.

PARÁGRAFO 2. Sólo puede haber un reconocimiento de bonificaciones por interpretación, una vez por cada obra. Las diversas representaciones de la misma obra, incluso en años diferentes, no generan reconocimientos adicionales.

PARÁGRAFO 3. En todas las modalidades combinadas de obras artísticas, bien sea que den lugar a pagos salariales o de bonificación, sólo se pueden reconocer hasta cinco (5) obras diferentes presentadas, expuestas, publicadas o divulgadas en el mismo año calendario.

h) *Dirección individual de tesis*. Por cada dirección individual de tesis aprobada de maestría, hasta el equivalente a treinta y seis (36) puntos. Por cada dirección individual de tesis de Ph.D o doctorado equivalente, sustentada y aprobada, hasta el equivalente a setenta y dos (72) puntos.

En todas las modalidades combinadas de direcciones de tesis, no se pueden hacer reconocimientos de bonificaciones a más de tres (3) por año calendario.

i) *Evaluación como par.* A los docentes seleccionados como pares externos, que deban seleccionarse de las listas de Colciencias, para evaluar la producción académica de otro docente en los términos previstos en este decreto, se les puede reconocer un pago por bonificación fijado por cada institución. El pago lo hace la institución cuyo docente va a ser evaluado.

ARTÍCULO 53.- Cuando un producto académico susceptible de recibir bonificaciones en los términos de lo dispuesto en el presente acuerdo tenga más de un autor se procede de la siguiente forma:

- a) Hasta tres (3) autores, se otorga a cada uno la bonificación equivalente al puntaje total asignado a la publicación, obra o actividad productiva;
- b) De cuatro (4) a cinco (5) autores, se otorga a cada uno la bonificación equivalente a la mitad del puntaje determinado para el producto;
- c) Si son seis (6) o más autores, se otorga a cada uno la bonificación equivalente al puntaje determinado para el producto, dividido por la mitad del número de autores.

ARTÍCULO 54.- No se puede reconocer bonificaciones a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto de los comprendidos en el artículo 20 de este acuerdo.

Cuando un producto académico susceptible de bonificaciones en los términos de lo dispuesto en el presente capítulo, al cual se hayan reconocido bonificaciones, pueda clasificarse posteriormente en la misma u otra modalidad de mayor puntaje de bonificación, se puede hacer una adición de puntos, de tal manera que conserve en total el tope de la nueva clasificación. El plazo máximo para hacer este reconocimiento es de un (1) año, a partir de la fecha del reconocimiento formal de la bonificación.

ARTÍCULO 55.- A los docentes de carrera de dedicación diferente a la de tiempo completo, se les pueden reconocer como bonificaciones semestrales las que correspondan proporcionalmente a la dedicación.

ARTÍCULO 56.- Cuando un docente someta a consideración un producto para efectos de reconocimiento de bonificaciones, deberá inscribirlo ante el Comité de Facultad, quien adelantará la evaluación del mismo a motu propio o con la asesoría de especialistas de reconocido prestigio académico y científico, cuando esté determinado o se considere conveniente, en especial cuando se haya dispuesto la evaluación por pares externos de las listas de Colciencias.

En todo caso, se preferirán evaluadores externos, al menos uno de ellos, ya sean de la lista de pares externos elaborada por Colciencias, docentes de otras universidades, profesionales de centros de investigación u entidades de carácter privado o público, que en razón de sus objetivos misionales se relacionen con la actividad objeto de evaluación.

En el caso de profesores universitarios, se preferirán aquellos que pertenezcan al escalafón docente y se encuentren en las categorías Asociado o Titular.

Para la evaluación se tomarán adicionalmente los siguientes criterios:

- a. La alta calidad y pertinencia académica, científica, técnica, artísticas, humanística o pedagógica de la producción.
- b. La relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas académicas;
- c. La contribución al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en las políticas de la universidad.
- d. Contribución o aporte al desarrollo del campo o área de conocimiento en la ciencia, técnicas, ciencias humanas, artes y la pedagogía.
- e. Grado de complejidad y exigencia en el desarrollo del trabajo.
- f. Mecanismos de difusión y calidad de presentación de los trabajos.

ARTÍCULO 57.- El resultado de la evaluación de la productividad académica, para efectos de bonificaciones, se expresará en una calificación cuantitativamente entera. Para tales efectos, se establecen las siguientes escalas y máximos porcentajes de puntos de bonificación que se puede otorgar a cada producto:

- a. Cuando la nota esté entre 95 y 100 puntos, se reconocerá el 100% de los puntos previstos.
- b. Cuando la nota esté entre 90 y 94 puntos, se reconocerá el 90% de los puntos previstos.
- c. Cuando la nota esté entre 80 y 89 puntos, se reconocerá el 80% de los puntos previstos.
- d. Cuando la nota esté entre 70 y 79 puntos, se reconocerá el 60% de los puntos previstos.
- e. Cuando la nota sea inferior a 70 puntos, no se reconocerán puntos.

ARTÍCULO 58.- Una vez obtenido el resultado de la evaluación, el Comité de Personal Docente remitirá la documentación al Comité Interno de Reconocimiento y Asignación de Puntaje, recomendando el número de puntos que se deben otorgar. Corresponde al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje el reconocimiento de la productividad académica susceptible del pago de las bonificaciones.

El concepto del Comité de Personal Docente no obliga al reconocimiento directo de los puntos de bonificación. El Comité Interno puede realizar evaluaciones complementarias, negar, devolver o aceptar la recomendación que se le haga por parte del Comité de Facultad.

ARTICULO 59.- Una vez reconocido y asignado el puntaje correspondiente, El Comité comunicará la decisión a la Rectoría de la Universidad, para que mediante Resolución se ordene el pago de la bonificación a que hubiere lugar o se niegue el reconocimiento si fuere el caso. En la resolución constará el nombre o título del producto, el número de puntos asignados y el valor a pagar.

Contra la resolución procede el recurso de reposición ante la Rectoría y el de apelación ante el Consejo Académico.

Una vez esté en firme la decisión adoptada, se remitirá copia de la Resolución a la División de Recursos Humanos para efectos del pago a que hubiere lugar

CAPITULO IX - DEL RECONOCIMIENTO DE PUNTAJES A LOS DOCENTES POR DESEMPEÑO DE CARGOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA Y SU CORRESPONDIENTE SISTEMA DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 60.- Para efectos de reconocimiento de puntos salariales a docentes de planta en cargos de dirección académico-administrativa en la Universidad del Magdalena, se regirá por lo previsto en el artículo 17 del Decreto 1279 de 2002.

PARÁGRAFO 1. Los docentes de planta que realizan actividades académico-administrativas en cargos de dirección universitaria correspondientes a: Rector, Vicerrector y Decano, solo pueden modificar su salario mediante el reconocimiento de puntos salariales por la gestión académico-administrativa.

Para los demás cargos de dirección señalados en el presente acuerdo, podrán modificarse los salarios mediante la asignación de puntos por cualquiera de las otras modalidades contempladas en el decreto 1279 de 2002.

PARÁGRAFO 2. Los cargos de representación profesoral ante los distintos organismos universitarios, no dan lugar a puntajes por el desempeño de cargos académico-administrativos.

ARTÍCULO 61.- El reconocimiento de puntos a que se refiere el presente Acuerdo, se hará con base en las disposiciones internas que regulan la evaluación del desempeño del profesor. Una vez realizado el proceso de evaluación, se remitirá al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, la comunicación del Comité de Evaluación, con la calificación obtenida por el docente comisionado en cargos académicos administrativos.

ARTÍCULO 62.- En consonancia con lo dispuesto en el artículo 25 del decreto 1279 de 2002, corresponde al Comité reconocer y asignar los puntos. Para estos efectos, se emplearán los siguientes criterios:

- a. Para una calificación de desempeño **Excelente** (entre 90 y 100 puntos), se asignará el 100% de los puntos previstos.
- b. Para una calificación de desempeño **Buena** (entre 80 y menos de 90 puntos), se asignará el 80% de los puntos previstos.
- c. Para una calificación de desempeño **Satisfactorio** (entre 70 y menos de 80

Handwritten mark

puntos), se asignará el 60% de los puntos previstos.

- d. Para una calificación de desempeño **Deficiente** (menor a 70 puntos), no se asignarán puntos.

PARÁGRAFO: Una vez establecidos los puntos, se comunicará mediante oficio a la Rectoría, para que se expida la Resolución respectiva, contra la cual sólo procede el recurso de reposición. Una vez en firme la decisión, se comunicará a la División de Recursos Humanos para la liquidación y pago a que hubiere lugar

CAPITULO X - DE LA ASIGNACIÓN DE CARGA ACADEMICA A DOCENTES EN CARGOS ACADÉMICO ADMINISTRATIVOS

ARTICULO 63.- A los docentes en comisión administrativa se les reconocerá la siguiente carga horaria para el desempeño de las funciones inherentes al cargo asignado:

CARGO ADMINISTRATIVO	Horas Semanales Asignadas
Rector	40
Vicerrector Académico	40
Vicerrector Administrativo	40
Decano de Facultad	40
Director Programa Académico	40
Jefe División	40
Director de Instituto	40
Director Centro	40
Coordinador Vicerrectoría Académica	40
Coordinador Decanatura	20
Coordinador Laboratorio	10
Coordinador Ciclo de Formación Estudios Generales	40
Director Memoria de Grado	2
Evaluador o Jurado Memoria de Grado	1
Miembro Consejo Superior	2
Miembro Consejo Académico	6
Miembro Consejo de Facultad	2
Miembro Consejo de Programa	2
Miembro Comité Memoria de Grado	1
Miembro Comité de Extensión de Programa	1
Miembro Comité de Investigación de Programa	1

PARÁGRAFO: Durante el año 2003 y mientras, a juicio del Consejo Académico, avanza el desarrollo de los nuevos programas, la asignación de carga será la siguiente:

CARGO ADMINISTRATIVO	Horas Semanales Asignadas
Rector	40
Vicerrector Académico	40
Vicerrector Administrativo	40
Decano de Facultad de Ingenierías	40
Decano de Facultad de Ciencias de la Educación	40
Decano de Facultad de Ciencias de la Salud	40
Decano de Facultad de Ciencias Empresariales	40
Decano Facultad de Humanidades	15
Decano Facultad de Ciencias Básicas	15
Decano Facultad Estudios Generales	40
Director Programa Ingeniería Pesquera	40
Director Programa Ingeniería Agronómica	40
Director Programa Ingeniería de Sistemas	40
Director Programa Ingeniería Civil	40
Director Programa Ingeniería Industrial	40
Director Programa Ingeniería Ambiental y Sanitaria	30
Director Programa Lic. Lenguas Modernas	20
Director Programa Lic. Sociales	20
Director Programa Lic. Ciencias Naturales	20
Director Programa Lic. Ciencias Físico-Matemáticas	20
Director Programa Lic. Artes Plásticas	15
Director Programa Lic. Preescolar	25
Director Programa Lic. Educación Básica Informática	15
Director Programa Medicina	20
Director Programa Enfermería	20
Director Programa Odontología	20
Director Programa Psicología	20
Director Programa Economía	30
Director Programa Administración de Empresas D N	40
Director Programa Negocios Internacionales	20
Director Programa Tec. Adm. Hotelera y Turística	15
Director Programa Antropología	20
Director Programa Cine y Audiovisuales	15
Director Programa Biología	30
Jefe División Admisiones	40

CARGO ADMINISTRATIVO	Horas Semanales Asignadas
Jefe División Recursos Educativos	40
Director Intropic	40
Director Instituto Postgrados	40
Director Centro de Servicios Agropecuarios, Pesqueros y Forestales	40
Coordinador Vicerrectoría Académica	40
Coordinador Decanatura	20
Coordinador Ciclo de Formación Estudios Generales	40
Coordinador Laboratorio	10
Director Memoria de Grado	2
Evaluador o Jurado Memoria de Grado	1
Miembro Consejo Superior	2
Miembro Consejo Académico	6
Miembro Consejo de Facultad	2
Miembro Consejo de Programa	2
Miembro Comité Memoria de Grado	1
Miembro Comité de Extensión de Programa	1
Miembro Comité de Investigación de Programa	1

ARTICULO 64.- La asignación de carga horaria para el desarrollo de proyectos de investigación debe ser aprobada por el Instituto de Investigaciones de la universidad al cual se encuentre adscrito el proyecto de Investigación.

PARÁGRAFO 1: La asignación de carga solo se aprobará a los proyectos priorizados en el Plan de Acción de la Institución y los registrados por Colciencias.

PARÁGRAFO 2: La aprobación de carga para proyectos de investigación o extensión cofinanciados por otros organismos, estará a discreción del Consejo Académico.

CAPITULO XI - DE LOS DOCENTES OCASIONALES

ARTICULO 65.- En concordancia con el artículo 4, del presente acuerdo se entiende por Docente Ocasional aquel profesional que se vincula a la institución por períodos inferiores a un año para desarrollar, de acuerdo a las necesidades de la Universidad del Magdalena, labores de docencia, investigación, extensión o administración académica.

PARÁGRAFO 1: Los docentes ocasionales no son empleados públicos, docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus

6000

condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el decreto 1279. No obstante, su vinculación se hace conforme a las reglas que define cada universidad, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones constitucionales y legales vigentes.

PARÁGRAFO 2: En todos los casos su vinculación se realizará por resolución rectoral en la que estipulará la dedicación, el tiempo y la asignación salarial del docente ocasional.

ARTICULO 66.- Con el fin de facilitar la vinculación de docentes investigadores altamente calificados por períodos y contrataciones especiales a las facultades existentes, de tal forma que exista la posibilidad de seleccionar de una mejor manera y sin riesgos permanentes para la institución a aquellos profesionales que entrarán a formar parte definitiva de su nómina de docentes; se tendrán en cuenta los siguientes factores: Titulación, Categoría para docentes Ocasionales, Experiencia Docente o profesional y Productividad Académica.

ARTICULO 67.- El título profesional, para el efecto se acudirá a lo consagrado en el Decreto 1279 de 2002 en su artículo 7º y sus respectivos parágrafos.

ARTICULO 68.- La CATEGORÍA para Docentes Ocasionales se estimará de la siguiente forma:

- Sin Título profesional, se asimilará a la categoría de Instructor ocasional auxiliar
- Si su máxima titulación es Especialista o Profesional, se asimilará a la categoría de docente ocasional auxiliar
- Si su máxima titulación es Magíster o M.Sc., se asimilará a la categoría de docente ocasional asistente.
- Si su máxima titulación es Doctor o Ph.D., se asimilará a la categoría de docente ocasional asociado
- Si además del título de Ph.D. ó Doctor aporta estudios posdoctorales o tres (3) publicaciones internacionales en revistas indexadas por Colciencias, se asimilará a la categoría de docente ocasional titular

Para efectos de su puntaje, las categorías otorgarán los siguientes puntajes

Instructor Ocasional auxiliar	37 puntos
Docente ocasional auxiliar	50 puntos
Docente ocasional asistente	75 puntos
Docente ocasional asociado	100 puntos
Docente ocasional titular	125 puntos

ROD

ARTICULO 69.- Para la valoración de la Experiencia Calificada se seguirán los lineamientos consignados en la siguiente tabla:

CATEGORÍA DEL DOCENTE OCASIONAL	Puntos por Año	Puntos Máximos Otorgables
INSTRUCTOR AUXILIAR	3	30
DOCENTE AUXILIAR	3	30
DOCENTE ASISTENTE	5	50
DOCENTE ASOCIADO	7	70
DOCENTE TITULAR	9	90

ARTICULO 70.- Para la valoración de la Productividad Académica se aplicarán los criterios contenidos en el Capítulo 5º y el requerimiento de evaluación por pares externos contemplados en el Decreto 1279 de 2002.

ARTICULO 71.- Los docentes ocasionales participan de las bonificaciones por productividad académica (Capítulo 6º del Decreto 1279 de 2002), por actividades realizadas durante el período en que tienen vinculación. En el caso de nuevas vinculaciones, no puede haber reconocimientos adicionales en el salario básico del docente por productividad académica, pero sí por los demás factores que determinan la remuneración inicial

ARTICULO 72.- Cuando un Docente Ocasional es promovido como empleado público de carrera o como Docente de carrera, debe cumplir con las condiciones previstas en la ley y en el decreto 1279 de 2002 para ingresar a las categorías de los Docentes en él consagradas.

ARTICULO 73.- A los docentes ocasionales se aplica el régimen prestacional de los docentes de carrera (Capítulo 9º del Decreto 1279 de 2002) con las restricciones propias al carácter de su vinculación, al período de sus labores, y a su dedicación.

CAPITULO XII - DE LOS DOCENTES CATEDRATICOS

ARTICULO 74.- En concordancia con el artículo cuarto (4º) del presente Acuerdo se considera docente de cátedra a una persona natural que la universidad vincula mediante contrato por cada período académico, para cumplir labores por cierto número de horas , en actividades de docencia, investigación, extensión o de

6001

dirección académica, que se pueden desarrollar en los niveles de pregrado y/o postgrado bajo las modalidades de educación presencial y/o A Distancia.

PARÁGRAFO: Los docentes de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

ARTÍCULO 75.- Podrán ser contratados como docentes o profesores de cátedra los pensionados o jubilados que a juicio del Consejo Académico, acreditan reconocida trayectoria en docencia y/o investigación.

ARTICULO 76.- A los servidores de la Universidad, docentes y no docentes, se les podrán asignar, en la modalidad de cátedra, las actividades previstas en el presente Estatuto, por fuera del plan de trabajo y de la jornada laboral de acuerdo con lo establecido por la Ley 4° de 1992.

PARÁGRAFO 1. Por estas actividades, los servidores recibirán una bonificación, equivalente al valor de la hora cátedra, no constitutiva de salario.

PARÁGRAFO 2. Solamente se podrá asignar a los servidores de planta en la universidad cátedras en pregrado y/o postgrado cuando no existieren, en el banco de datos de la dependencia, hojas de vida que cumplan las exigencias para esos cursos.

ARTICULO 77.- Los docentes catedráticos contratados para prestar servicios en los programas académicos que se ofrecen en la modalidad de educación a distancia, además del valor que se le cancela de acuerdo con su categoría en el escalafón por las horas cátedras efectivamente desarrolladas y de las asesorías académicas, se les deberá reconocer el pago de los gastos de movilización y hospedaje necesarios para cumplir su labor cuando es requerido su desplazamiento a los diferentes Centros Zonales de la Institución.

PARÁGRAFO: La Universidad liquidará los gastos de movilización y hospedaje para catedráticos en la modalidad a distancia de acuerdo con los valores establecidos y aprobados por el Consejo Superior y a los catedráticos en la modalidad presencial cuando deban realizar desplazamientos en el desarrollo de las prácticas o actividades de campo programadas oficialmente.

ARTICULO 78.- LA CONTRATACION. Con criterios de excelencia académica, orientados siempre al logro de la misión de la Institución y regidos por el presente Estatuto, el Rector contratará al docente o profesor de cátedra verificando el

2003

cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, y los enunciados a continuación:

- a. Acreditar título profesional universitario y título de postgrado, mínimo especialización salvo excepciones aprobadas por el Consejo Académico.
- b. Estar incluido en el banco de datos conformado por la Universidad con base en una convocatoria pública reglamentada por el Consejo Académico y fundamentada en los principios de excelencia académica, transparencia e idoneidad ética y profesional. También se deberán tener en cuenta los resultados de las evaluaciones anteriores, si las hubiere, y la recomendación de los profesores del área académica o del grupo de trabajo académico respectivo.

PARÁGRAFO 1. En casos especiales, y en razón de las necesidades del servicio, el Rector podrá contratar profesores de cátedra sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en los literales a y b, previo concepto favorable del Consejo Académico, si no existen otros candidatos con igual perfil, inscritos en el banco de datos de la dependencia.

PARÁGRAFO 2. Cada año se hará convocatoria pública para actualizar el banco de datos al que se refiere el literal b; sin embargo, las dependencias recibirán permanentemente solicitudes de inscripción o de actualización. El Consejo Académico conformará una comisión de dos profesores, un Decano y el Vicerrector Académico, para revisar las hojas de vida, y cada seis meses se informarán, en cartelera, las decisiones sobre incorporación de nuevos nombres al banco de datos.

ARTICULO 79.- Para definir la asignación del valor de la hora cátedra de los profesores externos y de los jubilados, se establece la siguiente escala y requisitos por categoría para la liquidación del monto a pagar, en la Universidad del Magdalena:

CATEGORIA	Requisitos Mínimos
Auxiliar I	Título Profesional y 2 años de experiencia profesional o de docencia Universitaria
Auxiliar II	Título Profesional y 5 años de experiencia profesional o de docencia Universitaria
Asistente I	Especialización
Asistente II	Especialización y 2 años de experiencia docente Universitaria y dos artículos en revistas regionales
Asociado I	Maestría
Asociado II	Maestría, 2 años de experiencia universitaria y 2 publicaciones en

	revistas nacionales indexadas por Colciencias y por lo menos 1 publicación en revistas internacionales indexadas en los dos últimos años o un libro relacionado con su especialidad.
Asociado III	Maestría, 3 años de experiencia universitaria y por lo menos tres publicaciones en revistas nacionales indexadas, 2 en revistas internacionales indexadas en los dos últimos años o un libro relacionado con su especialidad de impacto nacional.
Titular I	Poseer título Ph.D.
Titular II	Ph.D., 2 años de experiencia universitaria y por lo menos tres publicaciones en revistas internacionales indexadas en los dos últimos años o un libro producto de investigación.
Titular III	Ph.D., 4 años de experiencia universitaria por lo menos un libro publicado producto de investigación y 5 artículos publicados en revistas internacionales indexadas en los dos últimos años.

Docentes catedráticos sin título Universitario:

CATEGORÍA	Requisitos Mínimos
Instructor Auxiliar I	Experiencia certificada en el área hasta por cinco (5) años.
Instructor Auxiliar II	Experiencia certificada en el área hasta por diez (10) años y acreditar premio nacional por su ejercicio profesional.
Instructor Auxiliar III	Experiencia certificada en el área hasta por quince (15) años y acreditar premio internacional por su ejercicio profesional.

PARÁGRAFO: El profesor vinculado como catedrático, que se desempeñe como docente de planta escalafonado en otra universidad pública con un sistema similar al de la Universidad del Magdalena, será ubicado en su categoría, previa constancia expedida por la universidad de procedencia.

ARTICULO 80.- Establecer los siguientes valores en puntos acorde con el Decreto 1279 del año 2002 para el pago de la hora cátedra laborada por los docentes según la categoría y nivel del curso impartido (Especialización, Maestría o Doctorado):

CATEGORÍA	VALOR HORA CATEDRA (en puntos)			
	Pre-grado	Especialización	Maestría	Doctorado
Auxiliar I ó Instructor Auxiliar I	1,75			
Auxiliar II ó Instructor Auxiliar II	2,00			
Asistente I ó Instructor Auxiliar	2,25	5.63		

III				
Asistente II	2,50	6.25		
Asociado I	2,75	6.88	12.04	
Asociado II	3,00	7.50	13.13	
Asociado III	3,25	8.13	14.23	
Titular I	3,50	8.75	15.31	17.62
Titular II	3,75	9.38	16.42	18.88
Titular III	4,25	10.0	17.50	21.39

ARTICULO 81.- La asimilación a la categoría que ostenta el docente de cátedra se pierde al ingreso a la universidad en la carrera docente y debe en este caso ser clasificado como profesor auxiliar ajustándose a las disposiciones legales relacionadas.

ARTICULO 82.- De conformidad con lo dispuesto por el código sustantivo del trabajo a los docentes catedráticos se les cancelarán las prestaciones sociales y asistenciales calculadas de conformidad con los porcentajes definidos en la siguiente tabla:

TIPO DE PAGO	Valor de la Prestación en Porcentaje
Valor Hora Cátedra (según Tabla Artículo 83)	100.000%
Prima de Servicios	8.576%
Prima de Navidad	9.834%
Prestaciones Asistenciales	2.960%
Cesantías	10.114%
Intereses sobre Cesantías	1.214%
TOTAL A CANCELAR	132.698%

ARTICULO 83.- El Comité de Asignación de Puntaje será el encargado de proveer los trámites necesarios para la clasificación del Docente Catedrático de conformidad con la evaluación que realice de su hoja de vida.

ARTICULO 84.- La Dedicación: El número máximo de horas de contratación por semana, en promedio, durante el respectivo período académico, será:

- a. Las personas externas a la Universidad y los jubilados podrán servir hasta un máximo de quince (15) horas en docencia, o hasta treinta (30) horas en investigación, en extensión o administración académica.
- b. Los empleados públicos de tiempo completo de la Universidad, profesores o no, podrán dedicar hasta ocho (8) horas, con un máximo de seis (6) para cursos regulares, entendiéndose por cursos regulares los que forman parte de los planes de estudio en pregrado y en postgrado.

604

- b. Los profesores de la Universidad de tiempo parcial, o de medio tiempo, podrán dedicar hasta dieciséis (16) horas, con un máximo de diez (10) horas para cursos regulares.

PARÁGRAFO: Se autoriza al Rector de la Universidad para que, en casos especiales y mediante resolución motivada, excepcione el número de horas de dedicación o de contratación anteriormente fijadas, previa aprobación del Consejo Académico, según la actividad objeto de la contratación.

ARTICULO 85.- La dedicación del profesor de cátedra podrá incluir otras actividades anexas, relacionadas con la labor docente, tales como: la realización de exámenes de habilitación, de validación, preparatorios, supletorios, de suficiencia y de clasificación; la dedicación a labores como jurados y tutorías académicas; las asesorías, las reuniones de programas o de facultades y de comités, cuando a juicio del decano o director, su presencia sea absolutamente indispensable.

ARTICULO 86.- Dentro de los límites establecidos en el artículo setenta y ocho (78), y dependiendo de la naturaleza de los cursos, el Rector podrá autorizar para catedráticos, el pago de horas de atención a estudiantes de pregrado, siempre que estuvieren plenamente establecidos y publicados los horarios y los lugares de atención.

PARÁGRAFO. A los empleados de la Universidad, profesores o no, no se les reconocerá pago por horas de atención a estudiantes.

ARTICULO 87.- Los profesores vinculados que se encontraren en comisión administrativa de estudio o de servicio, o que estén disfrutando del año sabático o en dedicación exclusiva, no podrán servir horas cátedra.

ARTICULO 88.- La Evaluación del Catedrático: La evaluación es un proceso permanente que se consolida al final de cada período académico, mediante el seguimiento de las diferentes funciones y actividades consignadas en el contrato de trabajo. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, ponderadas según la importancia de ellas, y según el grado de responsabilidad del profesor en cada una.

ARTICULO 89.- La evaluación tendrá como finalidad, por parte de la Universidad, el conocimiento de los niveles de desempeño de los profesores de cátedra y la toma de las decisiones necesarias para procurar la excelencia.

ARTICULO 90.- Es competencia de los decanos y directores de programas coordinar la evaluación del desempeño de los docentes de cátedra.

ARTICULO 91.- El resultado de la evaluación será notificado al profesor en los quince (15) días siguientes a la fecha de la sesión del comité en la cual se definió el asunto. Si el profesor no estuviere de acuerdo con la calificación asignada, podrá solicitar la reconsideración ante el Director de programa o ante el decano durante los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. La calificación de insuficiente podrá ser apelada ante el Consejo Académico.

ARTICULO 92.- El resultado positivo de la evaluación será condición para firmar un nuevo contrato, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 78° del presente Estatuto.

ARTICULO 93.- Los Consejos de Facultad o Programa revisarán el sistema de evaluación de los profesores de cátedra cada año, y presentarán un informe a la Vicerrectoría Académica con las respectivas sugerencias.

ARTICULO 94.- Los Estímulos Académicos. Los profesores de cátedra podrán recibir las distinciones académicas contempladas en el presente Estatuto Profesorial y su otorgamiento estará sujeto al cumplimiento de los requisitos en él establecidos.

ARTICULO 95.- Cuando un profesor tuviere desempeño sobresaliente en actividades de docencia, investigación o extensión, el Consejo Académico le expresará reconocimiento público del cual dejará constancia en la hoja de vida. Dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño en su evaluación.

ARTICULO 96.- La renuncia se producirá cuando el profesor catedrático manifestare por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

ARTICULO 97.- Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, señalando la fecha en que se hará efectiva, la cual no podrá ser posterior a quince (15) días después de su presentación. Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se hubiere decidido sobre la renuncia, el profesor dimitente podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono del cargo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

PARÁGRAFO. La renuncia regularmente aceptada será irrevocable.

ARTICULO 98.- La presentación o la aceptación de una renuncia no constituirá obstáculo para ejercer la acción disciplinaria.

ARTICULO 99.- La terminación del contrato por el incumplimiento de los deberes, obligaciones y compromisos de un profesor catedrático sólo procederá como

sanción disciplinaria, con observancia del procedimiento señalado para el efecto en este Estatuto y en las normas legales sobre la materia.

ARTICULO 100.- El retiro por decisión judicial procederá cuando el profesor catedrático hubiere sido condenado por un hecho punible, doloso o preterintencional.

ARTICULO 101.- DEI Régimen Disciplinario: El régimen disciplinario tendrá por objeto asegurar a la sociedad y a la institución la eficiencia en la prestación del servicio público, la ética y la responsabilidad de los profesores de cátedra y, a éstos, los derechos y garantías que les corresponden como tales. En su aplicación se tendrán siempre en cuenta los principios de economía procesal, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción, respetando los derechos constitucionales y legales del profesor investigado, tales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la tipicidad de la falta, y la legalidad de ésta y de la sanción, la culpabilidad y la favorabilidad. Para efectos del control de legalidad, los actos expedidos en ejercicio de la potestad disciplinaria serán actos administrativos.

ARTICULO 102.- Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos que implique el incumplimiento de las funciones y de los deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses consagrados en el Código Disciplinario Único; la violación el incumplimiento de los compromisos adquiridos con la Universidad, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones, o el incurrir o la incursión en alguna de las conductas que dieran lugar a destitución, según el Estatuto Docente.

ARTICULO 103.- Todo acto que pudiere constituir constitutivo de falta disciplinaria proveniente de parte de un profesor catedrático originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil o fiscal a que su conducta diere lugar. Dicha acción se ejercerá aún cuando el profesor se hubiere retirado desvinculado de la Universidad, y la sanción se anotará en su hoja de vida para que surta efectos como antecedente disciplinario.

ARTICULO 104.- Los principios, las faltas disciplinarias, las sanciones, la competencia y el procedimiento serán los mismos que se han definido para los profesores vinculados en planta y que están contenidos en este Estatuto en el capítulo XVII.

CAPITULO XIII - DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

ARTICULO 105.- Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos como derechos de todo servidor público, Son derechos del personal docente, entre otros:

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto General y demás normas de la Universidad del Magdalena.
- b. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de la libertad de pensamiento y de cátedra.
- c. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte la Universidad por solicitud motivada del docente.
- d. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes de la Universidad del Magdalena.
- e. Obtener el reconocimiento de prestaciones sociales y recibir la remuneración salarial que le corresponda al tenor de las normas vigentes y al régimen salarial que le sea aplicable.
- f. Disfrutar las licencias y permisos establecidos en el régimen legal y estatutario vigente.
- g. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que provean las leyes y los reglamentos de la Universidad del Magdalena.
- h. Elegir y ser elegido para las disposiciones que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la Universidad del Magdalena, de conformidad con la Ley 30 de 1992 y el Estatuto General de la Universidad del Magdalena.
- i. Ascender en el escalafón Docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en este Estatuto para efectos académicos.
- j. Participar de los incentivos de que trata este Estatuto.
- k. La Universidad del Magdalena apoyará técnica y financieramente las publicaciones y trabajos de los docentes en los campos de la ciencia, la cultura, el arte, la literatura, etc., previa aprobación del Comité Editorial.

ARTICULO 106.- Deberes. Son deberes de los docentes, entre otros:

- a. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los Estatutos de la entidad, los reglamentos, las decisiones

Rem

judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo, y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las Leyes, el Estatuto General y demás normas de la Universidad del Magdalena.

- b. Observar las normas inherentes a la moral, a la ética de su profesión profesional y a su condición de docente.
- c. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad las funciones que le sea encomendadas y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de dichas funciones, o que implique abuso indebido del cargo o función.
- d. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se han comprometido con la Universidad del Magdalena.
- e. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades, colegas, discípulos y dependientes de la Universidad del Magdalena. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
- f. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo, y de la Universidad del Magdalena.
- g. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- h. Ejercer las funciones inherentes a su cargo sin discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- i. Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- j. Presentarse al trabajo sin el influjo del licor, narcóticos o drogas enervantes.
- k. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Universidad del Magdalena.
- l. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
- m. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
- n. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y desempeñar su empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tengan derecho.
- o. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño de su cargo.

EJEC

p. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

PARAGRAFO: Se entienden incorporados a este Estatuto, las Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses que para los servidores públicos, señala la Constitución Nacional y la ley.

CAPITULO XIV - DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS

ARTICULO 107.- La Universidad podrá otorgar las siguientes distinciones académicas para los docentes.

- a. Profesor Distinguido.
- b. Profesor Emérito
- c. Profesor Honorario
- d. Mención Universidad del Magdalena al mérito académico
- e. Maestro Universitario
- f. Medalla Sierra Nevada de Santa Marta al mérito Investigativo

PARÁGRAFO: Además de las anteriores, la Universidad podrá otorgar la distinción académica de "Profesor Visitante" a profesionales nacionales o extranjeros.

ARTICULO 108- Profesor Distinguido: La Universidad podrá conceder esta distinción a los profesores que hayan prestado servicios destacados en actividades académicas. Para otorgar esta distinción se requiere que el docente haya escrito un libro, o realizado una investigación relacionada con su actividad docente, o alguna otra manifestación artística o cultural calificada como meritoria, por el Consejo Académico de la Universidad.

ARTICULO 109.- La distinción de Profesor Emérito, podrá ser otorgada por el Consejo Superior a Propuesta del Consejo Académico, al docente que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a la investigación, las artes o la técnica. Para ser acreedor de esta distinción, se requiere además de poseer la categoría de Profesor Titular, haber escrito un texto producto de su investigación, o una obra artística que haya sido calificada como sobresaliente.

ARTICULO 110.- Profesor Honorario. La Universidad puede conceder esta distinción:

- a. Al profesor que por veinte (20) años, haya ejercido su cargo y que después de retirarse en la categoría de Profesor Titular, sea merecedor de ella, por

2002

haberse destacado en la enseñanza, en la investigación, o en la administración académica, o por haber prestado servicios notables a la institución, y

- b. A profesores de reconocida capacidad científica, artística y técnica, o de prestancia académica que habiendo prestado sus servicios en otra universidad, en categoría equivalente a la exigida, hayan contribuido al desarrollo académico de la Universidad del Magdalena.

ARTICULO 111.- La mención **UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA** al merito se concederá por docencia excepcional, anualmente, a un docente de planta. Esta premiación deberá realizarla la comunidad universitaria de cada facultad y/o unidad académica, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Consejo Superior.

ARTICULO 112.- MAESTRO UNIVERSITARIO: La Universidad puede conceder esta distinción a los profesores titulares en ejercicio al cumplir mínimo quince (15) años de servicios continuos en esta categoría, siempre y cuando hayan hecho aportes meritorios al saber, o en general, a la cultura durante su tiempo de servicio en la institución.

ARTICULO 113.- La medalla **SIERRA NEVADA DE SANTA MARTA** al mérito investigativo, se concederá por una sola vez, anualmente, al profesor que haya realizado una o varias investigaciones de relevancia nacional e internacional. Será concedida por el Consejo Académico previa presentación por uno de sus miembros.

ARTICULO 114.- La distinción de "Profesor Visitante", se concederá a todos aquellos profesionales nacionales o extranjeros, que por sus méritos científicos o académicos puedan prestar servicios durante un tiempo estipulado en la Universidad del Magdalena, ya sea como conferenciantes, o como profesores.

ARTICULO 115.- La Universidad del Magdalena expedirá un diploma en donde conste la distinción académica que se ha otorgado a quienes se hagan merecedores a ellas, firmado por el rector y el secretario general. Los títulos correspondientes a las distinciones de que trata el Artículo 107, con excepción de la que aparece en el PARÁGRAFO del mismo, se entregarán en acto solemne presidido por el Consejo Académico.

CAPITULO XV - ESTÍMULOS

ARTICULO 116.- La Universidad del Magdalena impulsará programas que beneficien a sus profesores. Al efecto podrá otorgar comisiones, becas u otros

[Handwritten mark]

incentivos académicos. El Consejo Superior Universitario reglamentará los programas correspondientes.

AÑO SABATICO

ARTICULO 117.- Cada vez que los profesores vinculados de planta con dedicación de tiempo completo de la Universidad que pertenezcan al Escalafón Docente, cumplan siete (7) años de servicio continuo como profesores de la Universidad con dedicación de tiempo completo y no tengan ningún compromiso de contraprestación de servicios con la Universidad por concepto de comisiones de estudio, tendrán derecho, a ser exonerados de sus obligaciones docentes hasta por un (1) año calendario (Año Sabático) con el goce pleno de salarios y prestaciones sociales, incluidos los aumentos salariales que en forma general llegare a decretar la institución para su personal docente.

PARÁGRAFO: es entendido que dentro del Período Sabático están incluidas las vacaciones, a las cuales de acuerdo con las normas de la Universidad, el personal docente de la institución tiene derecho.

ARTICULO 118.- Los Profesores de la Universidad del Magdalena vinculados de planta con dedicación de tiempo completo y escalafonados, podrán disfrutar el Período Sabático, si a través de programas específicos estudiados y aprobados por el Consejo de Facultad correspondiente, plantean el logro de uno de los siguientes objetivos:

- a. Investigación en el campo de su actividad científica y/o docente.
- b. Elaboración de uno o más libros en el campo de su actividad docente y/o científica.

PARÁGRAFO 1: Para el análisis de la propuesta del docente para su Período Sabático el Consejo de Facultad podrá asesorarse de organismos y/o personas no vinculadas con la Universidad.

PARÁGRAFO 2: Para que una propuesta de investigación pueda ser aceptada por parte del Consejo de Facultad, requiere que el proyecto sea previamente aprobado por el Comité Central de Investigaciones de la Universidad.

ARTICULO 119.- El tiempo empleado en comisión de estudios, cursos de capacitación en comisión de salida al exterior y licencias por enfermedad y maternidad, no interrumpirán el tiempo de servicio en la antigüedad, exigida para el disfrute del Período Sabático.

6000

PARÁGRAFO: Las licencias no remuneradas no se tendrán en cuenta como tiempo de servicio en la antigüedad exigida para el disfrute del período sabático.

ARTICULO 120.- El Consejo Superior definirá en el presupuesto de cada año, el número máximo de plazas sabáticas que puede otorgar la Universidad del Magdalena de acuerdo a las solicitadas elevadas por los Consejos de Facultad.

ARTICULO 121.- El personal docente con derecho al Período Sabático y que desee disfrutarlo debe presentar su propuesta en los tres primeros meses de cada año-calendario al Consejo de Facultad, a la cual se encuentra adscrito. El Consejo dispondrá de dos (2) meses a partir de la fecha de presentación de la propuesta para evaluarla y obligatoriamente recomendar si es o no procedente.

ARTICULO 122.- El Consejo de Facultad, para evaluar la propuesta tendrá en cuenta:

- a. La programación de la carga académica del Programa al cual pertenece el docente en cada uno de los semestres del calendario académico anual.
- b. El número de años de antigüedad y,
- c. El programa o propuesta que el docente va a desarrollar.

ARTICULO 123.- Del número de plazas disponibles para Períodos Sabáticos, el cincuenta por ciento (50%) por lo menos, se destinará a programas de investigación; cuando se presenten varios candidatos se dará preferencia a aquellos que presenten proyectos de investigación.

ARTICULO 124.- El Consejo de Facultad, una vez realizado el proceso de análisis, enviará sus recomendaciones sobre el personal docente preseleccionado al Consejo Académico, y éste remitirá los nombres de los seleccionados al Consejo Superior para su escogencia.

ARTICULO 125.- El Consejo Superior concederá, por medio de Acuerdo, el disfrute del Período Sabático (Comisión Sabática)
La División de Recursos Humanos, con base en el anterior Acuerdo, elaborará un contrato que garantice el cumplimiento de la programación acordada y de las obligaciones conexas.

ARTICULO 126.- Corresponde a la Vicerrectoría Académica, el control de las obligaciones contraídas por el docente.

ARTICULO 127.- El profesor en disfrute del Período Sabático, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Edu

- a. Rendir informes escritos trimestralmente a la Vicerrectoría Académica con copia al Consejo de Facultad.
- b. Presentar a la terminación del Período Sabático un informe escrito, global del trabajo desarrollado en tal período a la Vicerrectoría Académica con copia al Consejo Superior y al Consejo de Facultad.
- c. Dictar un ciclo de conferencias en la Universidad, durante el semestre académico inmediatamente posterior a la terminación del Período Sabático, sobre tópicos relacionados con los estudios, investigaciones o trabajos realizados. La programación de esta actividad estará a cargo de la Vicerrectoría Académica.

ARTICULO 128.- El incumplimiento por parte del docente, de las obligaciones establecidas en el literal a. del artículo anterior, dará lugar a la cancelación del Año Sabático.

ARTICULO 129.- El trabajo realizado por el docente durante el Período Sabático, será analizado por la Vicerrectoría Académica. Este trabajo se tendrá en cuenta como producción intelectual para efectos salariales y de escalafón según lo estipulado en el decreto 1279.

ARTICULO 130.- Cuando por razones de fuerza mayor, a juicio del Consejo Académico, no imputables al docente, éste se vea obligado a interrumpir su Comisión Sabática, el tiempo no utilizado por el docente se le reservará a la reiniciación de la Comisión Sabática, la cual será otorgada con carácter prioritario.

CAPITULO XVI - DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 131.- El empleado público docente puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- a. En servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisión
- e. Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo
- f. En vacaciones
- g. Suspendido en el ejercicio de sus funciones
- h. En período sabático

ARTICULO 132.- El docente empleado público se considera en servicio activo, cuando realiza o se encuentra en ejercicio efectivo de las funciones propias de su cargo.

60

También lo ésta cuando al tenor de los reglamentos ejerce temporalmente funciones adicionales de administración o de extensión, sin hacer dejación del cargo del cargo del cual es titular.

ARTICULO 133.- El docente empleado público se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

ARTICULO 134.- El docente empleado público tiene derecho a licencia ordinaria o solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Esta licencia es prorrogable hasta por treinta (30) días más, si ocurriere justa causa, a juicio de la autoridad competente para concederla.

ARTICULO 135.- Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTICULO 136.- Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran.

ARTICULO 137.- Las licencias ordinarias para los docentes empleados públicos serán concedidas por el rector o por la autoridad en quien éste haya delegado tal función.

ARTICULO 138.- El docente empleado público podrá separarse inmediatamente del servicio, tan pronto le sea otorgada la licencia ordinaria, salvo que en el acto que se le conceda se determine fecha distinta.

ARTICULO 139.- Salvo las excepciones legales, durante las licencias ordinarias no podrán desempeñarse otros cargos dentro de la administración pública. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior se sancionará de acuerdo a la ley y a estos reglamentos.

ARTICULO 140.- El tiempo de licencia ordinaria (o solicitud propia) y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

ARTICULO 141.- Al Profesor Titular, Asociado o Asistente podrá concedérsele licencia especial hasta por un (1) año, no renunciable, previo concepto favorable del Consejo de Facultad a la cual se encuentra adscrito.

ARTICULO 142.- Las licencias por enfermedad o por maternidad, se rigen por las normas del régimen de seguridad social vigente.

622

ARTICULO 143.- Para autorizar la licencia por enfermedad se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá siempre la certificación de incapacidad expedida por la autoridad competente.

ARTICULO 144.- Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la misma. Si no las reasume incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente Estatuto.

ARTICULO 145.- El docente empleado público puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días cuando medie justa causa. Corresponde al rector o a quien éste delegue conceder o negar el permiso, teniendo en cuenta los motivos expresados por el docente y las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO: Las licencias menores a tres (3) días serán concedidas por el jefe inmediato, siempre y cuando medie la justa causa.

ARTICULO 146.- El docente empleado público se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado para ejercer temporalmente las funciones propias de su empleo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al cargo de que es titular.

ARTICULO 147.- Según los fines para los cuales se confieren, las comisiones pueden ser:

- a. De servicio, para desarrollar labores docentes propias del cargo en un lugar diferente al de la sede habitual de trabajo, cumplir misiones especiales conferidas por la autoridad competente, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la Universidad que se relacionan con el área o la actividad en que presta sus servicios.
- b. Para adelantar estudios de postgrado o asistir a cursos de capacitación, adiestramiento, actualización o complementación.
- c. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, dentro o fuera de la institución.
- d. Para atender invitaciones o participar en programas de intercambio con entidades nacionales o extranjeras, oficiales o privadas.

ARTICULO 148.- Las comisiones serán conferidas por el rector. Para las comisiones al exterior y las de estudio, se deberá atender a lo dispuesto por el Estatuto General y las disposiciones especiales sobre la materia.

ARTICULO 149.- Solamente podrá conferirse comisión para fines que directamente interesen a la Universidad.

ARTICULO 150- La comisión de servicio hace parte de los deberes de todo docente y no constituye forma de provisión de empleos.
En cuanto al pago de viáticos, y gastos de transporte a que pueda dar lugar esta situación administrativa así como en lo concerniente a la remuneración a que tiene derecho el comisionado, se atenderá a lo dispuesto por las normas legales pertinentes.

ARTICULO 151.- En el acto administrativo que confiera la comisión de servicios, contemplada en el literal a. del artículo 147 de este Estatuto, deberá expresarse su duración que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por sesenta (60) días más.

PARÁGRAFO: Dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de toda comisión de servicios, deberá rendirse informe sobre su cumplimiento.

ARTICULO 152.- Prohíbese toda comisión de servicio de carácter permanente.

ARTICULO 153.- La comisión para adelantar estudios sólo podrá conferirse a los docentes cuando con ello no se afecte el desarrollo de los programas académicos y concurren las siguientes condiciones:

- a. Haber superado satisfactoriamente el primer año de servicio a la Universidad.
- b. Que las calificaciones de servicio producidas, durante el año inmediatamente anterior al de la concesión de la comisión sean satisfactorias.
- c. Que se encuentre contemplada en los planes de capacitación de la universidad, en cuyo caso la Universidad del Magdalena, deberá proveer los medios para el reemplazo del docente.

ARTICULO 154.- Todo docente a quien por seis (6) o más meses calendario se confiere comisión de estudios que implique separación total o parcial en el ejercicio de las funciones propias del cargo, suscribirá con la Universidad un convenio, en virtud del cual se obligue a prestar sus servicios a la Universidad en el cargo de que es titular, o en otro de igual o de superior categoría, por un tiempo correspondiente al doble del equivalente al de la comisión. Esté término en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año y con una dedicación no menor a la que se tenía en el momento del otorgamiento de la comisión.
Cuando la comisión de estudios se realice en el exterior por un término menor de seis (6) meses, el docente estará obligado a prestar sus servicios a la Universidad por un lapso no inferior a seis (6) meses.

ARTICULO 155.- Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio de prestación de servicios, el docente deberá constituir a favor de la Universidad, una caución en la cuantía y con la duración que para cada caso se fije en el contrato. En ningún evento la cuantía de la garantía de cumplimiento será inferior al cincuenta por ciento (50%) del monto total de los sueldos devengados durante el lapso de la comisión, más los gastos adicionales que ella ocasione.

La caución se hará efectiva en todo caso de incumplimiento del convenio, por causa imputable al docente mediante acto administrativo que dicte la Universidad.

ARTICULO 156.- La Universidad podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el docente reasuma las funciones de su empleo, cuando se demuestre que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorias o se han incumplido las obligaciones pactadas. En este caso el docente deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios conforme a lo dispuesto en el Artículo 155, so pena de hacer efectiva la caución y sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

ARTICULO 157.- Al término de la comisión de estudio, el docente está obligado a presentarse ante el rector de la Universidad o ante quien haga sus veces, hecho del cual se dejará constancia escrita, y tendrá derecho a ser reincorporado al servicio. Si dentro de los treinta (30) días siguientes al de su presentación no ha sido reincorporado, quedará relevado de toda obligación por razón de la comisión de estudios.

PARÁGRAFO: Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

ARTICULO 158.- En los casos de comisión de estudio podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente si hay disponibilidad en el presupuesto de la vigencia de la Universidad, y el designado podrá percibir el sueldo de reingreso correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que pueda corresponderle al docente comisionado.

ARTICULO 159.- Podrá otorgarse comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, cuando el nombramiento recaiga en un docente empleado público inscrito en el escalafón. Su otorgamiento así como la fijación del término de la misma compete al rector a al funcionario que haga sus veces. El acto administrativo que confiera la comisión no requiere de autorización de autoridades distintas de las contempladas en el Estatuto General de la Universidad del Magdalena.

600A

ARTICULO 160.- La designación de un docente escalafonado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción en la Universidad del Magdalena, implica la concesión automática de la comisión.

ARTICULO 161.- Al finalizar el término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o cuando el docente comisionado haya renunciado a la misma antes del vencimiento de su término, deberá reintegrarse al empleo docente del cual es titular. Si no lo hiciera, incurrirá en abandono del cargo conforme a las previsiones del presente Estatuto.

ARTICULO 162.- La comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción no implica pérdida ni mengua de los derechos como docente de carrera.

ARTICULO 163.- Los Encargos: hay encargo cuando el docente empleado público acepta la designación para asumir temporalmente, en forma parcial o total las funciones de otro cargo vacante, temporal o definitivamente en la Universidad, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En este evento, el docente podrá escoger entre recibir la asignación y las prestaciones de su cargo o la remuneración y las prestaciones correspondientes al otro cargo, siempre y cuando que ésta no deba ser percibida por su titular.

ARTICULO 164.- Cuando se trate de vacancia temporal, el docente encargado de otro empleo sólo podrá desempeñarlo durante el término de ésta, y en el caso de ser definitiva, hasta por el término de seis (6) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva al vencimiento del encargo, quien lo venia ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y recuperará la plenitud de las del cargo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.

ARTICULO 165.- El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de antigüedad en el empleo de que es titular, ni afecta la situación del docente de carrera.

ARTICULO 166.- Los docentes tendrán derecho a treinta (30) días de vacaciones al año, de los cuales quince (15) serán días hábiles. Las vacaciones serán concedidas por el rector de acuerdo con el calendario académico aprobado por la Universidad, y podrán ser divididas atendiendo las vacaciones estudiantiles y las necesidades de la institución.

ARTICULO 167.- La suspensión de un docente empleado público en el ejercicio de sus funciones se registrará por las normas sobre régimen disciplinario a que se refiere el presente Estatuto.

ARTICULO 168.- Se presenta suspensión de los derechos derivados de la carrera o escalafón, durante el tiempo en que el docente se encuentre suspendido en el ejercicio del cargo, en virtud de sanción disciplinaria.

ARTICULO 169.- El docente empleado público que se retira voluntariamente de la Universidad podrá pedir reingreso, según lo contemplado en el Decreto 1279 de 2002.

ARTICULO 170.- Las situaciones administrativas no contempladas en el presente Estatuto se regularán con aplicación del régimen general de que trata el Decreto No 1950 de 1973.

CAPITULO XVII - DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 171.- El Régimen Disciplinario aplicable a los Docentes de la Universidad del Magdalena es el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), sin embargo, se detallan algunas disposiciones que tienen por objeto asegurar la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad y eficiencia de la función académica en la Universidad del Magdalena.

ARTICULO 172.- Prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades: El régimen de las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades de los empleados públicos contemplado en la ley 734 de 2002 en su capítulo IV artículos del 36 a 41, se aplicará a los docentes de la Universidad del Magdalena.

ARTICULO 173.- FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Disciplinario Único, como tal.

ARTICULO 174.- Las faltas disciplinarias son: Gravísimas, Graves y Leves.

ARTICULO 175.- Son faltas gravísimas:

- a. Presentarse al trabajo, o desempeñar sus tareas en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlas en las horas de su labor en la Universidad del Magdalena .
- b. Agredir verbal o físicamente a las autoridades universitarias.
- c. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
- d. Ser calificado reiterativamente en la evaluación docente como deficiente sin haber cumplido con el plan de capacitación docente que para estos casos define la universidad.
- e. Impedir el normal ejercicio de las actividades académicas.
- f. Violar las normas inherentes a la ética profesional y a su condición de docente.

- g. Incurrir en plagio de orden intelectual.
h. Incurrir en Falsedad en documentos.

ARTICULO 176.- Cuando se trate de hechos que contraríen en menor grado el orden administrativo al interior de cada dependencia sin afectar sustancialmente los deberes funcionales, el jefe inmediato llamará por escrito la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.

ARTICULO 177.- Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

ARTICULO 178.- DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO. Son etapas del proceso disciplinario: la indagación preliminar, la Investigación disciplinaria y la Calificación y Sanción.

ARTICULO 179.- DE LA INDAGACIÓN PRELIMINAR. En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria se ordenará una indagación preliminar.

ARTICULO 180.- DE LAS ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación disciplinaria tendrá las siguientes etapas: Apertura de la investigación, formulación de cargos, presentación de los descargos, solicitud y práctica de pruebas, cierre y Calificación de la investigación.

ARTICULO 181.- COMPETENCIA PARA ADELANTAR INVESTIGACIÓN. La Oficina de Control Disciplinario Interno es la encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanta contra los docentes.

ARTICULO 182.- La Oficina de Control Disciplinario Interno, podrá comisionar en cualquier funcionario, la práctica de pruebas.

ARTICULO 183.- FORMULACIÓN DE CARGOS. Mediante la evaluación del recaudo probatorio, se adoptará la decisión de formular cargos o el archivo definitivo del proceso, según lo preceptuado por el artículo 156 del Código Disciplinario Único.

Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los quince días siguientes, el Jefe de la Oficina Asesora de Control Disciplinario Interno, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda, sin

perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 156 del Código disciplinario Único.

La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado deberá contener:

1. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
3. La identificación del autor o autores de la falta.
4. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
5. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
6. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con lo señalado en el artículo 43 de este código.
7. La forma de culpabilidad.
8. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

ARTICULO 184.- PRESENTACIÓN DE DESCARGOS Y SOLICITUD DE PRUEBAS. Notificado el pliego de cargos, el expediente quedará por el término de diez días, a disposición de los sujetos procesales, quienes podrán aportar y solicitar pruebas. Dentro del mismo término, el investigado o su defensor, podrán presentar sus descargos.

La renuencia del investigado o de su defensor a presentar descargos no interrumpe el trámite de la actuación.

ARTICULO 185.- PRACTICA DE PRUEBAS. Vencido el término señalado en el artículo anterior, el Jefe de la Oficina Asesora de Control Disciplinario ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad.

Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor de noventa días.

REV

Las pruebas decretadas oportunamente dentro del término probatorio respectivo que no se hubieren practicado o aportado al proceso, se podrán evacuar en los siguientes casos:

1. Cuando hubieran sido solicitadas por el investigado o su apoderado, sin que los mismos tuvieran culpa alguna en su demora y fuere posible su obtención.
2. Cuando a juicio del investigador, constituyan elemento probatorio fundamental +para la determinación de la responsabilidad del investigado o el esclarecimiento de los hechos.

Recibido el escrito de descargo con las pruebas solicitadas, se practicarán las que se consideren conducentes para la defensa, y las que de oficio estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Para lo anterior, se tiene un término de diez (10) días y hábiles, contados a partir del auto que ordene la práctica de las mismas.

ARTICULO 186.- TERMINO PARA FALLAR. Si no hubiere pruebas que practicar, el Jefe de la Oficina de Control Disciplinario proferirá el fallo dentro de los veinte días siguientes al vencimiento del término para presentar descargos, o al del término probatorio, en caso contrario.

El fallo debe ser motivado y contener:

1. La identidad del investigado.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. El análisis de culpabilidad.
7. Las razones de la sanción o de la absolución, y
8. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTICULO 187.- DE LAS SANCIONES. Los docentes de la Universidad del Magdalena están sometidos a las sanciones contempladas en el C.D.U.

ARTICULO 188.- Habrá culpa gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. La culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

ARTICULO 189.- El docente sancionado con multa, queda inhabilitado para ascender en el escalafón docente y/o disfrutar de comisión de estudio, dentro del año siguiente a la fecha de habersele aplicado la sanción. En caso de suspensión, la inhabilitación será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de haber finalizado la sanción.

ARTICULO 190.- La destitución e inhabilitación general implica las sanciones accesorias señaladas en el numeral 1° del artículo 45 del C.D.U.

ARTICULO 191.- Los casos señalados en el artículo anterior, acarrearán la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

ARTICULO 192.- Contra las sanciones impuestas, proceden los recursos señalados en el C.D.U.

ARTICULO 193.- La segunda instancia será surtida ante el Rector.

ARTICULO 194.- De todas las sanciones se dejará constancia en la hoja de vida del docente.

ARTICULO 195.- Toda sanción disciplinaria prescribirá en el término de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la comisión del hecho; si éste hecho fuere continuado se contará a partir de la fecha de la realización del último acto.

CAPITULO XVIII - DEL RETIRO DEL SERVICIO

ARTICULO 196.- La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones se produce en los siguientes casos:

- a. Por supresión del cargo, caso en el cual, si el docente está escalafonado, deberá ser nombrado sin solución de continuidad en otro cargo docente en el área o materia que el docente éste en capacidad de desempeñar eficientemente.

En caso de que no sea posible la designación por no haber empleo o no existir, en las condiciones anotadas, deberá ser nombrado dentro de los seis (6)

1802

meses siguientes en el primer empleo de carrera en que se produzca vacancia definitiva.

- b. Por renuncia aceptada
- c. Por vencimiento del período de prueba y cuando la Universidad del Magdalena hubiere manifestado con antelación no inferior a un (1) mes a dicho vencimiento, su decisión de dar por terminada la relación laboral.
- d. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, cuando la ley los permite.
- e. Por destitución
- f. Por declaratoria de vacancia del cargo
- g. Por terminación del contrato, en el caso de los docentes de cátedra
- h. Por invalidez absoluta
- i. Por reconocimiento de la pensión de jubilación cuando se trate de docentes de tiempo completo
- j. Por haber llegado a la edad de retiro forzoso, excepto cuando se trate de docentes de cátedra
- k. por muerte

ARTICULO 197.- El acto que disponga la separación del servicio de personal inscrito en la carrera docente deberá ser motivado.

ARTICULO 198.- El retiro del servicio por las causales previstas en los literales c, d, e, f, g, h y k, del artículo 196 de este Estatuto, produce la pérdida de los derechos derivados de la carrera docente.

CAPITULO XIX - DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 199.- El docente que sea empleado público de la Universidad del Magdalena estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 4^{ta}. De 1992 y demás normas concordantes.

ARTICULO 200.- Los docentes ocasionales o de cátedra, por no ser empleados públicos ni trabajadores oficiales, no están sujetos al régimen de incompatibilidades e inhabilidades previsto para esta clase de funcionarios.

ARTICULO 201.- Las reglamentaciones actuales se aplicarán sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforma a derecho, para los docentes que permanezcan laborando en la Universidad, y cuya vinculación sea anterior a la vigencia de este Estatuto.

ARTICULO 202.- A los docentes de carrera cuya vinculación fue anterior a enero de 1994, y que no se acogieron a los Decretos 1444 de 1992 y 55 de 1994 y

demás normas concordantes, se les aplicará para efectos de ascenso o promoción en el escalafón docente, las normas previstas en el presente Acuerdo.

ARTICULO 203.- Cuando una investigación es aprobada por la autoridad universitaria competente, el tiempo dedicado a ella por los profesores asignados, podrá asimilarse a cátedra dictada o lectiva.

ARTICULO 204.- El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Dado en Santa Marta a los 19 días del mes de marzo del año 2003



JOSÉ DOMINGO DAVILA ARMENTA
Gobernador del Departamento del Magdalena
Presidente del Consejo Superior

dy