



# Universidad Surcolombiana

NIT.891.180.084-2

## ACUERDO NÚMERO 006 DE 2005

(2 de marzo)

“Por medio del cual se implementa el plan de relevo generacional para la Universidad Surcolombiana y se establecen condiciones y requisitos para la integración del banco de hojas de vida que resulta inherente”

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**  
en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias y,

### CONSIDERANDO:

Que a pesar del impacto que genera en los Entes Universitarios Autónomos el retiro de profesores de planta, para las Universidades públicas no se ha diseñado un marco jurídico que permita el manejo flexible de recursos públicos y la capacitación de profesores ocasionales, catedráticos, estudiantes y particulares con los cuales se pueda adelantar un programa de relevo generacional.

La razón es que en la actualidad las autoridades públicas solo pueden autorizar la capacitación de personas que estén vinculadas a un sistema de carrera administrativa o docente.

En consecuencia el Consejo Superior de la Universidad Surcolombiana debe propiciar la creación de un marco jurídico, que permita la inversión de recursos para adelantar un programa de relevo generacional, respetando el Plan de Desarrollo de la Universidad, la normas sobre capacitación de docentes impuestas por el ordenamiento jurídico, las condiciones de mérito de los beneficiarios de dicho programa y el manejo eficiente y transparente de los dineros públicos.

El elemento teleológico del marco jurídico soportado en los principios antes descritos es garantizar el relevo generacional, para lo cual se debe permitir que personas que a la fecha no son beneficiarias de programas de capacitación, tengan la posibilidad de adelantar estudios con recursos de la Universidad Surcolombiana.

Dicha finalidad pretende solucionar un problema estructural de la Universidad Surcolombiana, consistente en que aproximadamente el 30% de la población docente en carrera cumplen con los requisitos que exige el Sistema General de Seguridad Social para obtener el derecho a pensión de jubilación en menos de dos años y no existe la garantía para que las vacantes sean ocupadas por personas con poca edad, elemento fundamental de cualquier programa de relevo generacional. Lo anterior



en razón a que el acceso a dichos cargos esta supeditado al resultado del concurso público que se debe adelantar para llenar dichas vacantes. Por tanto es fundamental que las normas que regulen el programa de relevo generacional, garanticen que los beneficiarios de los estudios y la capacitación que se otorgue en desarrollo de dicho programa, sean docentes en carrera y en subsidio de ellas personas que por sus calidades eventualmente puedan ocupar dichos cargos, sin que esto signifique una violación o alteración de los principios constitucionales y normativos que regulan los concursos públicos, en especial, del principio de igualdad que inspira cualquier proceso de selección.

Por tal motivo es importante que el Consejo Superior Universitario fije las pautas por las cuales se puedan adelantar el programa de relevo generacional y en consecuencia se puedan hacer dichas inversiones, al amparo del principio constitucional de la autonomía universitaria, pero teniendo en cuenta que se debe garantizar la transparencia administrativa y el apropiado manejo de los dineros públicos.

## ACUERDA:

**Artículo Primero:** conformar, bajo el principio de la planeación, un banco de hojas de vida para el programa de relevo generacional para la Universidad Surcolombiana.

**Artículo Segundo:** Son candidatos al programa de relevo generacional: los estudiantes de último semestre de los Programas Universitarios propios de la universidad; los profesionales de la Universidad que se han caracterizado por sus condiciones académicas e investigativas; los docentes ocasionales de tiempo completo y medio tiempo; y los catedráticos de la Universidad que en sus respectivos cursos se han desempeñado satisfactoriamente; y que además cumpla con los requisitos legales que se establecen para el efecto.

**Artículo Tercero:** Para ingresar al banco de hojas de vida del programa los candidatos presentaran la solicitud mediante oficio dirigido al Vicerrector Académico.

Para este fin, el candidato deberá acreditar un buen promedio de notas durante la carrera; experiencia investigativa; publicaciones; experiencia docente; y las evaluaciones docentes respectivas, en el caso que se amerite.



**Parágrafo:** El Consejo Académico establecerá las condiciones mínimas exigidas para cada uno de los aspectos que deben acreditarse conforme a lo señalado en el presente artículo.

**Artículo Cuarto:** Para el efectivo desarrollo del programa de relevo generacional, el Rector estará facultado para celebrar convenios que permitan la formación de los candidatos seleccionados.

Dichos convenios deberán estar acorde con la pertinencia y las necesidades de los diferentes Programas de la Universidad.

**Artículo Quinto:** El Consejo Académico realizará una programación a cuatro años en la cual establecerá el número de vacantes definitivas en la planta de personal docente y, conforme a ello, determinará el número de plazas que se abrirán, acorde con la disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo:** La Universidad en cumplimiento de los objetivos propuestos en el programa de relevo generacional, al realizar los procesos de selección mediante convocatorias públicas para proveer las vacantes en su planta de personal docente, respetando la igualdad de condiciones, valorará preferentemente, la participación de los aspirantes seleccionados y preparados en dicho programa, en aplicación del principio de planeación descrito en el artículo 1 del presente Acuerdo.

**Artículo Sexto:** En desarrollo del programa de relevo generacional, el Rector estará facultado para establecer un plan de inversión que tenga por objeto la formación de los aspirantes en Maestrías y Doctorados, siempre y cuando cumplan los requisitos mínimos establecidos en el artículo tercero y los que exijan los diferentes convenios a que hace referencia el artículo cuarto del presente Acuerdo.

**Parágrafo 1:** Los aspirantes que cumplan los requisitos, suscribirán un contrato con la Universidad, en el cual se estipulará que éstos como contraprestación a la inversión, deberán desarrollar mínimo un curso de cátedra por cada semestre que dure su formación y, así mismo, que entregarán a la Universidad el trabajo de grado final, previa convocatoria del Comité de Selección y Evaluación Docente.

Dichos contratos se harán por el término de duración del posgrado, sin perjuicio de lo señalado en el parágrafo siguiente.

**Parágrafo 2:** En el evento que el aspirante desista o incumpla las obligaciones emanadas del presente acuerdo, las contenidas en el

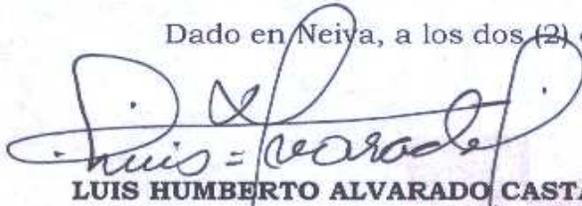


Convenio y el Contrato que suscriba, la Universidad quedará facultada a dar por terminado unilateralmente éste acuerdo de voluntades y a hacer efectivas las pólizas correspondientes.

**Artículo Séptimo:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,**

Dado en Neiva, a los dos (2) días del mes de marzo de 2005.



**LUIS HUMBERTO ALVARADO CASTAÑEDA**  
Presidente



**RAMIRO CARDOSO CAMACHO**  
Secretario