



Universidad
Autónoma de
Bucaramanga

POLÍTICA DE SUCESIÓN

POLÍTICA DE SUCESIÓN

La Política de Sucesión de la Universidad Autónoma de Bucaramanga presenta lineamientos y un marco general para administrar el riesgo de sucesión en las diferentes instancias de gobierno y directivas de la Institución. Para ello, esta política establece: A. Principios generales que guían las decisiones; B. Responsabilidades en los procesos de nombramiento, evaluación y remoción de personal clave; y C. Responsabilidades de los órganos de gobierno respecto de la administración de la sucesión.

El gobierno y la dirección son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de la Universidad. Por tanto, el objetivo de este documento es proporcionar parámetros para la renovación progresiva y sistemática de los actores de gobierno y dirección, para que el proceso se realice con base en buenas prácticas y se proteja el interés de la Universidad.

En este documento se utiliza el término “Órganos de Gobierno” para hacer alusión a: Consejo de Beneméritos, la Junta Directiva y el Rector. Mientras que la referencia a “Alta Dirección” comprende los Vicerrectores, el Secretario General y Jurídico así como los Decanos.

A. Principios generales que deben guiar las decisiones de la administración de la sucesión en la UNAB.

1. El sentido misional y el impacto social de la Universidad requieren de responsabilidad y generosidad individual, por reconocer que su actuación como tomadores de decisiones debe estar enmarcada en el propósito general que comprende la UNAB para diversos grupos de interés. Todo ello dentro de la necesidad de preservar los principios y valores que guían la Universidad con especial énfasis en su condición de institución laica, adogmática, apolítica y adogmatizante guiada por criterios de libertad, tolerancia y respeto.
2. Las personas que ocupen cargos directivos y de gobierno en la Universidad, deben tener las más altas calidades personales y profesionales, además del total compromiso y disponibilidad para cumplir fielmente sus responsabilidades. Asimismo, deben contar con un compromiso claro con la misión y valores institucionales y sus desarrollos en los diferentes estatutos incluido el PEI.

-
3. Para competir efectivamente y continuar a la vanguardia de la generación de conocimiento y desarrollo educativo, la Universidad debe contar con el mejor talento posible, para ello debe: desarrollar, retener y atraer talento, interno y externo, local, nacional e internacional.
 4. La Universidad no puede privilegiar en sus procesos de nombramiento, evaluación, remuneración y remoción razones familiares, políticas, religiosas, filosóficas, de género, raza, estrato social o amistad.
 5. Es responsabilidad de la Junta Directiva, los miembros Beneméritos y funcionarios de la Alta Dirección de la Universidad, preservar y transmitir los principios y valores fundacionales, así como el conocimiento para que la Universidad reconozca su pasado, proteja sus desarrollos actuales y se perfile efectivamente hacia el futuro. .

B. Responsabilidades en los procesos de nombramiento, evaluación y remoción de personal clave.

1. Es responsabilidad de la Junta Directiva el nombramiento, evaluación y remoción del Rector de la Universidad.
 - i. La Junta Directiva define el perfil personal y profesional requerido para ocupar el cargo de Rector, de acuerdo con el direccionamiento estratégico y las necesidades propias de la Universidad en cada momento. Para este proceso, se puede apoyar en una firma especializada o en otros mecanismos de selección que considere pertinentes, pero siempre bajo el principio que este apoyo no entraña en manera alguna delegación de responsabilidades o de toma de decisiones al respecto.
 - ii. La Junta Directiva evaluará la idoneidad de los candidatos postulados.
 - iii. La Junta Directiva, debe contar con un esquema de monitoreo que le permita administrar la sucesión del Rector, de forma oportuna y efectiva. Asimismo, es responsabilidad de la Junta Directiva hacer una evaluación anual de la gestión del Rector, previo a la presentación del informe de actividades a la sala general.

-
- iv. La Junta Directiva en el proceso de nombramiento, evaluación y remoción del Rector contará con la opinión del Consejo de Beneméritos.

2. A nivel de los órganos de gobierno de la Universidad.

- i. Es responsabilidad de todos los actores de gobierno de la Universidad preservar el conocimiento y, de forma simultánea, generar dinámicas y estrategias para que personas nuevas encuentren progresivamente espacios de liderazgo en la Universidad.
- ii. La UNAB cuenta con las siguientes previsiones que limitan la participación en los órganos de gobierno por razones de edad o salud:
 - a. Los candidatos para ser miembros de Junta Directiva no podrán tener setenta y cinco (75) años cumplidos, en el momento de su elección. Asimismo, los miembros de la Junta Directiva perderán esta calidad cuando cumplan setenta y cinco (75) años.
 - b. Los miembros beneméritos perderán esta calidad cuando por razones de salud no estén en condiciones de realizar un aporte pleno.

Es responsabilidad de cada actor hacer un autoexamen respecto de su nivel de disponibilidad, compromiso y condiciones para realizar un aporte efectivo a la Universidad. De tal forma que cuando no se cuente con alguna de estas, y en aras de proteger el interés de la Universidad, evalúe autónomamente su continuidad en el ejercicio del cargo.

3. Corresponde al Rector proponer a la Junta Directiva los candidatos para ocupar los cargos de Vicerrectores, Secretario General y Jurídico, Decanos y Directores de Programas para su respectiva aprobación.
- i. El Rector es autónomo en el proceso de evaluación y remoción de personal de la Universidad.
 - ii. El Rector debe tener en cuenta para estos nombramientos las opiniones de la Junta Directiva.
 - iii. El proceso de selección y contratación de la Auditoría Interna debe ser liderado por el Comité Financiero y de Auditoría de la Junta Directiva, quien es responsable de su nombramiento y remoción.

C. Responsabilidades de los órganos de gobierno respecto de la administración de la sucesión.

1. La Junta Directiva es responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de esta política y revisar su contenido para proponer actualizaciones.
2. Es responsabilidad del Rector mantener actualizado un sistema que permita valorar los cargos de la Alta Dirección. El Rector debe informar anualmente a la Junta Directiva, sobre las estrategias adelantadas y recomendaciones para el manejo de la institución en materia de sucesión.

La presente Política de Sucesión fue aprobada por la Junta Directiva en reunión del 29 de enero de 2019 consignada en el Acta 553, la cual rige a partir de su aprobación y debe ser comunicada a la Comunidad Universitaria.

Rafael Ardila Duarte
Presidente

Juan Carlos Acuña Gutiérrez
Secretario