

REGIMEN DOCENTE



CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA
A N T E S C I A C
Institución de Educación Superior

**CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**

BARRANQUILLA - ATLANTICO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA – CUL

Acuerdo No 05-2 del 2 de Octubre de 2006

Por el cual se expide el Régimen Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL –

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA - CUL

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y;

CONSIDERANDO

1. Las directrices establecida en la Ley 30 de Diciembre 28 de 1992, con relación a las calidades y dedicación de los Docentes de las Instituciones de Educación Superior IES, especialmente las contempladas en el artículo 29 literales (a), (e) y (f).
2. Que se hace necesario establecer la misión, carga académica, las actividades por desarrollar, los deberes, derechos y otras generalidades relacionadas con los docentes de la institución.

ACUERDA

Expedir el Régimen Docente, el cual contempla la relación existente entre estos y la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL de acuerdo con los parámetros establecidos con la Constitución y legislación vigente que la regule.

<h4>CAPITULO I IDENTIFICACIÓN</h4>
--

Artículo No1. Es docente de la **Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL**, todo aquel profesional que preste su servicio a en la ejecución de las actividades relacionadas con la Docencia, la Investigación, la extensión y la Proyección Social, en los diferentes Programas Académicos ofrecidos por la institución, en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización.

Artículo No2. La Misión del Docente vinculado a la **Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL** estará íntimamente ligada a la de la Institución: respetando la libertad de pensamiento y de enseñanza, formando individuos íntegros, capaces de emitir juicios racionales y poseedores de un sentido crítico con una visión clara de la sociedad, constituyéndose en eficaces actores de su desarrollo.

Artículo No3. El docente de la **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL** tendrá presente el conjunto de valores que constituyen la razón de ser de la institución en la búsqueda de la consolidación de una cultura Corporativa, que propenda hacia el desarrollo de un accionar Honesto, de Compromiso Social, de Mejoramiento Continuo y de Innovación y Desarrollo.

Artículo No4. la **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL** proporcionará a la comunidad académica un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad, mediante programas de perfeccionamiento docente, el fomento y estímulo a la investigación.

Artículo No5. El Régimen del Personal Docente promoverá la excelencia académica mediante el fortalecimiento de los procesos de formación científica (en el área específica del conocimiento de los programas académicos institucionales) y en el campo pedagógico del docente vinculado a la Institución. La búsqueda de la excelencia académica se suscitará a través de un adecuado proceso de selección docente, mediante programas de perfeccionamiento, escalafón y evaluación.

CAPITULO II ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo No6. El Escalafón Docente se refiere al Sistema de Evaluación, Clasificación y Promoción de los profesores teniendo en cuenta sus calidades académicas de formación y experiencia al servicio de la Educación Superior.

Artículo No7. El Personal Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se clasifica de acuerdo a sus calidades académicas y experiencia en:

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

Artículo No8. La clasificación de los docentes en las categorías establecidas en el escalafón dependerán de las siguientes variables: Títulos Profesionales de Pregrado y Postgrado en el área específica de la actividad docente desarrollada, formación pedagógica, experiencia en el ejercicio de la actividad docente, antecedentes de buen desempeño en la institución, aportes relacionadas con procesos de investigación científica o formativa, publicaciones desarrolladas, cursos complementarios de actualización en temáticas relacionadas con el conocimiento específico y con las actividades pedagógicas.

Artículo No9. Para ingresar a la institución en la categoría de Auxiliar, el docente aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad docente.
- Un año de experiencia en el campo profesional.
- Un año de experiencia docente universitaria en el área en la cual aspira ejercer la docencia.

Artículo No10. Para ingresar a la institución en la categoría de Asistente, o para buscar la promoción a esta categoría, el docente aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad docente.
- Especialización en Estudios Pedagógicos o afines (a nivel de Postgrado)

- Haber sustentado una monografía o proyecto de investigación que brinde un aporte significativo a su actividad docente en la institución. Avalada por el Centro de Investigación y Proyectos CINPRO y el Departamento de Pedagogía y Perfeccionamiento Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- Un año de experiencia en el campo profesional.
- Dos años de experiencia docente universitaria en el área en la cual aspira ejercer la docencia.
- Haber obtenido valoración superior o igual al 75% en las dos últimas evaluaciones docentes.

Artículo No11 Para ser promovido a la categoría de Asociado, el docente aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Haberse desempeñado como Profesor Asistente en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL durante un periodo de tiempo ininterrumpido no inferior a dos años.
- Poseer especialización en el área específica en el que desarrolla su actividad docente.
- Haber sustentado una monografía o proyecto de investigación en el área específica, que brinde un aporte significativo a su actividad docente en la institución. Avalada por el Centro de Investigación y Proyectos CINPRO y el Departamento de Pedagogía y Perfeccionamiento Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- Haber obtenido valoración superior o igual al 75% en las dos últimas evaluaciones docentes.

Artículo No12 Para ser promovido a la categoría de Titular, el docente aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Haberse desempeñado como Profesor Asociado en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL durante un periodo de tiempo ininterrumpido no inferior a dos años.
- Poseer Maestría en el área específica en el que desarrolla su actividad docente.
- Haber sustentado una monografía o proyecto de investigación en el área específica, que brinde un aporte significativo a su actividad docente en la institución. Avalada por el Centro de Investigación y Proyectos CINPRO y el Departamento de Pedagogía y Perfeccionamiento Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- Haber obtenido valoración superior o igual al 75% en las dos últimas evaluaciones docentes.

CAPITULO III DEDICACION DOCENTE

Artículo No13. La vinculación docente en la **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL** se determinará además de las calidades académicas y experiencia al servicio de la educación superior establecidas en el Capítulo II – Escalafón Docente, de la presente reglamentación, por la intensidad horaria o dedicación a la institución, así:

- Profesor Visitante

- Profesor Catedrático
- Profesor Medio Tiempo
- Profesor Tiempo Completo

Artículo No14. Son docentes Visitantes los que transitoriamente desarrollen actividades relacionadas con la Docencia, Investigación o Proyección Social en la Institución, por períodos definidos prorrogables, mediante convenios interinstitucionales o prestación de servicios profesionales.

Parágrafo No1: Este tipo de designación será solicitada al Consejo Directivo por intermedio de la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo No2: Los docentes Visitantes, precisamente por su dedicación transitoria en la institución, no serán escalafonados en las categorías anteriormente estipuladas en la presente reglamentación.

Artículo No15. Son docentes Catedráticos quienes estén vinculados a la institución con una carga académica ya sea teórica o práctica igual o inferior a (8) ocho horas semanales, su dedicación es por horas y su vinculación es por el tiempo de duración del período académico establecido por la institución.

Parágrafo: Los docentes que posean este tipo de Dedicación, serán escalafonados como docentes Auxiliares o Asistentes, únicamente, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

Artículo No16. Son docentes Medio Tiempo quienes estén vinculados a la institución con una dedicación horaria de 20 horas semanales, asignándoles 10 horas a labores docentes (carga académica ya sea teórica o práctica) y las otras 10 horas restantes a actividades Académico-Administrativas y de acompañamiento a los trabajos autónomos desarrollados por los estudiantes. Estas actividades serán designadas por la Dirección de Programa a la que correspondan.

Parágrafo: Los docentes que posean este tipo de Dedicación, serán escalafonados como docentes Auxiliares o Asistentes, únicamente, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

Artículo No17. Son docentes de Tiempo Completo quienes estén vinculados a la institución con una dedicación horaria de 40 horas semanales, asignándoles 16 horas a labores docentes (carga académica ya sea teórica o práctica) y las otras 24 horas restantes a actividades Académico-Administrativas y de acompañamiento a los trabajos autónomos desarrollados por los estudiantes. Estas actividades serán designadas por la Dirección de Programa a la que correspondan.

Parágrafo: Los docentes que posean este tipo de Dedicación, serán escalafonados como docentes Asociados o Titulares, únicamente, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

CAPITULO IV DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE
--

Artículo No18. Se establecen los siguientes derechos del personal docente de la Institución:

- a) Los que emanan de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, del Estatuto Orgánico de la Institución y demás normas que regulan la materia.
- b) Ejercer sus actividades Académicas, Administrativas y de Extensión o Proyección Social, dentro del principio de libertad de enseñanza, de aprendizaje, y de cátedra.
- c) Participar en los programas de actualización de conocimientos académicos, científicos, humanísticos y artísticos que la Institución tiene enmarcados en su plan de desarrollo.
- d) Recibir trato adecuado y respetuoso de parte de sus superiores, colegas, estudiantes y compañeros y disponer de un ambiente apropiado de trabajo.
- e) Obtener licencias, comisiones y permisos establecidos en la Ley y el presente régimen docente.
- f) Disponer de la propiedad intelectual o industrial en las condiciones previstas por la Ley y los Estatutos de la Institución.
- g) Ascender en el escalafón, permanecer en el cargo y no ser sancionado o desvinculado sino de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la Ley y por los estatutos o reglamentos institucionales.
- h) Elegir y ser elegido para posiciones que le correspondan en los cuerpos colegiados que la Institución y las normas legales sobre la Educación Superior establezcan.

CAPITULO V DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE
--

Artículo No19. Son deberes del Personal Docente:

- a) Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes del Estatuto General de la Institución y las demás normas establecidas en la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- b) Desempeñar las funciones que le sean asignadas con responsabilidad, eficiencia y eficacia.
- c) Cumplir con la jornada laboral, el horario estipulado y con las funciones pertinentes a su cargo.
- d) Respetar en el ejercicio de su actividad académica el marco de libertades en que debe desarrollarse la Educación Superior de acuerdo al Artículo 4o. del Capítulo I de la Ley 30 de 1992.
- e) Observar en el ejercicio de sus funciones una conducta regida por la ética, la moral, las buenas costumbres y la dignidad.
- f) Asistir a los cursos y seminarios de actualización programados por la Institución en su respectiva especialidad.
- g) En su tiempo de permanencia dedicar parte de este a la asesoría de estudiantes, a actividades institucionales y de extensión.
- h) Presentar por escrito los informes que le soliciten sus superiores.

CAPITULO VI SELECCIÓN Y VINCULACION DOCENTE
--

Artículo No19. Postulación Docente. El Decano de la Facultad o Director de la Unidad Académica correspondiente, según autorización de la Rectoría Ejecutiva y la Vicerrectoría académica inicia convocatoria abierta para recepcionar las hojas de vida de los docentes aspirantes a las plazas vacantes.

Artículo No20. El Decano de Facultad o Director de Unidad Académica, con el apoyo del comité de evaluación docente, evalúa que la información contenida en las hojas de vida de los docentes aspirantes coincida con el perfil establecido para el cargo.

Artículo No21. Las Hojas de Vida preseleccionadas son suministradas por el Decano de Facultad o Director de Unidad Académica a la oficina de Personal, con el propósito de corroborar datos vía telefónica y citar a los docentes a entrevista.

Artículo No22. Para vincular a un docente a la **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL**, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Análisis de Hoja de Vida.
- b) Práctica Docente, la cual se realizará mediante la exposición de un tema por parte del candidato, o el desarrollo de un ensayo; uno u otro evaluado por el Comité de Evaluación Docente, el Decano de la Facultad o Director de la Unidad Académica a la cual aspira.
- c) Entrevista personal con el Decano de la Facultad o el Director de la Unidad Académica.

Artículo No23. El Decano de la Facultad o Director de la Unidad Académica, fundamentado en el proceso de evaluación docente, enviará comunicado por escrito dirigido al Rector Ejecutivo, en el cual se indique cual ha sido el docente seleccionado, para autorizar por parte de éste su contratación.

Artículo No24. Una vez autorizado el proceso de contratación del docente seleccionado, éste deberá dirigirse a la oficina de personal para firmar el respectivo contrato de trabajo, antes de iniciar las clases.

CAPITULO VII SITUACIONES ADMINISTRATIVA
--

Artículo No25. Las situaciones administrativas en las que se puede encontrar un Docente de Tiempo Completo o Medio Tiempo, son las siguientes:

- a) En Servicio Activo.
- b) En Licencia.
- c) En Permiso.
- d) En Comisión.
- e) En Vacaciones.
- f) Suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Artículo No26. Un docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual sea contratado.

Se considera que aún lo está, cuando el docente ejerce ocasionalmente funciones administrativas y de proyección social, sin hacer dejación del cargo del cual es titular.

Artículo No27. Un docente se encuentra en licencia, cuando transitoriamente y por un término definido se ausenta del ejercicio de su cargo, por solicitud previa, por enfermedad, por maternidad u otra circunstancia comprobada que amerite la licencia.

El docente tiene derecho a licencia ordinaria, a solicitud propia sin remuneración, hasta por 30 días al año, de forma continua o discontinua. La licencia podrá prorrogarse por 60 días cuando a juicio de la autoridad competente exista justa causa.

Parágrafo No1: Toda solicitud de licencia ordinaria o prórroga de la misma deberá elevarse por escrito ante la jefatura de personal, previo concepto del Decano de la Facultad, el Director de la Unidad Académica y/o del Vicerrector Académico.

Parágrafo No2: El tiempo de licencia ordinaria y su prórroga no es computable para efectos prestacionales.

Parágrafo No3: Las licencias por enfermedad o por maternidad se rigen por las normas del Régimen de Seguridad Social vigente.

Artículo No28. El docente podrá solicitar a la Jefatura de Personal por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles. Corresponde al Vicerrector Académico autorizar estos permisos, previo concepto del jefe inmediato.

Artículo No29. El Docente se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado por el Consejo Directivo de la institución, para desempeñarse temporalmente sus funciones en lugar diferente de al habitual de trabajo. Las comisiones pueden ser:

- De servicios
- De estudio
- Para ocupar otros cargos

Artículo No30. Denomínese comisión de servicio la otorgada para:

- a) Desarrollar labores docentes propias del cargo en un lugar diferente de su habitual de trabajo
- b) Cumplir comisiones específicas asignadas por la institución
- c) Asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos u otras actividades que interesen a la institución en el área o actividad en que el docente preste su servicio
- d) Ejerciendo funciones de otro empleo por encargo.

Artículo No31. Son comisiones de estudio las que la institución otorga al personal docente para adelantar estudios de postgrado, cursos de capacitación y complementación que correspondan a los programas de desarrollo.

Parágrafo No1. Al docente que se le otorga una comisión de estudios, el consejo directivo de la institución estudiará la conveniencia o no de asignarle:

- a) el sueldo y prestaciones sociales durante el tiempo que duren los estudios

- b) el tiempo que dure la comisión se tendrá en cuenta como tiempo de servicio en su cargo y categoría
- c) los incrementos en los salarios y prestaciones

Parágrafo No2. El docente a quien se le autorice una comisión de estudios, se comprometerá mediante contrato a prestar sus servicios a la institución, por un determinado tiempo no inferior al doble de la duración de los estudios y con una dedicación que no será inferior a la que poseía en el momento de otorgarle la comisión.

Parágrafo No3. A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos del docente en comisión de estudio aquel deberá constituir a favor de la institución una causación en la cuantía y duración que se fije en el contrato. Dicha causación se hará efectiva en caso de incumplimiento del contrato por parte del docente.

Artículo No32. Las vacaciones se regirán por las normas legales vigentes.

Artículo No33. Se aplicarán suspensiones en el ejercicio de sus funciones con base en las normas que se presenten en el capítulo correspondiente al régimen disciplinario.

CAPITULO VIII DEL REGIMEN DISCIPLINARIO
--

Artículo No34. El propósito del régimen disciplinario es garantizar que la actividad docente en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se realice conforme a los principios establecidos por la ética, la integridad moral y la búsqueda permanente de la calidad académica.

Artículo No35. El presente régimen disciplinario promulga la igualdad en el uso de los instrumentos de defensa y establece las garantías referidas al debido proceso, al que tienen derecho los docentes durante su participación en un proceso disciplinario.

Artículo No36. La Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, podrá imponer a sus docentes, las siguientes sanciones, según la gravedad de las faltas en que incurra el docente:

- Amonestación Verbal
- Amonestación Escrita
- Suspensión del Contrato de Trabajo
- Cancelación del Contrato de Trabajo

Parágrafo No1. Procedimiento para imponer sanciones: Los Profesores que, sin causa justificada, dejen de asistir a su lugar de trabajo o no concurren a los eventos que programen sus Programas Académicos o la Institución o que no dicten las horas de clases a su cargo durante el tiempo que señale la Institución, o que no se hagan presentes para la realización de los exámenes programados o que no entreguen en la debida oportunidad las calificaciones de las evaluaciones realizadas, serán amonestados verbalmente por primera vez, amonestados por escrito por segunda vez, suspendidos durante un lapso de (5 días hábiles) por tercera vez y se les cancelará el contrato de trabajo la cuarta vez.

A los profesores catedráticos que sin justa causa no asistan a clases durante dos (2) horas seguidas o que dicten las horas de clases completas, serán amonestados verbalmente y si reincidiesen lo serán por escrito y, si volviesen a incurrir en la misma falta, se le cancelará el contrato de trabajo.

A los profesores catedráticos que sin justa causa no asistan a los eventos programados por sus Programas Académicos o que no entreguen en su oportunidad las calificaciones de las evaluaciones que realicen, serán amonestados verbalmente, por primera vez y si reincidieren, lo serán por escrito y, si volvieren a incurrir en la misma falta, se les cancelará el contrato de trabajo.

Artículo No37. Las sanciones de amonestación verbal o amonestación escrita con copia a la hoja de vida, serán impuestas después de haber oído y evaluado los descargos del docente en la forma prevista en el artículo siguiente. La sanción de suspensión será impuesta en única instancia de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y después de haber dado al profesor la misma oportunidad que señala el inciso anterior.

Artículo No38. Debido Proceso. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la oficina de Personal de acuerdo a la comunicación recibida de la respectiva Unidad Académica o Administrativa procederá según lo indicado en el siguiente procedimiento:

- a) Citar al docente inculpado mediante comunicación escrita para que se presente en compañía del representante de los docentes en su respectiva facultad o el representante de los docentes ante el Consejo Directivo.
- b) Levantar el acta de descargos que le permita dar sus explicaciones ante los hechos que le imputan.
- c) En el acta de descargos el funcionario investigador dejará constancia de todo lo actuado y formulará al trabajador inculpado todas las preguntas necesarias que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.
- d) El funcionario investigador si lo considera necesario practicará todas las pruebas que conduzcan a la certeza de los hechos.
- e) Concluida la etapa investigativa se emitirá informe por escrito de todos los hechos y evidencias, dirigido al consejo directivo
- f) El Consejo Directivo de la Corporación emitirá la sentencia respectiva a favor o en contra del docente investigado
- g) El trabajador que se encuentre debidamente notificado por tres (3) veces, en los términos a que se refiere el literal a del presente artículo y no hubiere sido posible adelantar la diligencia de descargos por su renuencia a concurrir a la misma, sin causa plenamente justificada, se le impondrá de inmediato la sanción disciplinaria correspondiente.

CAPITULO IX PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA INSTITUCIONAL EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN Y CONSULTA
--

Artículo No39. Los Decanos de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL, tienen derecho a elegir y ser elegidos, a la posición que corresponde a un representante de los Decanos ante el Consejo Directivo, de la Institución en armonía con los Estatutos Generales de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL y las normas legales vigentes.

Parágrafo: Los Decanos elegirán, por periodo de un año, a un representante ante el Consejo Directivo, dicho representante será elegido durante reunión con los Decanos, presidida por el Secretario General, el cual colocará una fecha y hora específica para dicha reunión.

Artículo No40. Los Docentes de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL, tienen derecho a elegir y ser elegidos, a las posiciones que corresponden a los Docentes en los órganos Directivos, Académicos, de Bienestar, Consejos de Facultad y Comités Curriculares de la Institución en armonía con los Estatutos Generales de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL y las normas legales vigentes.

Artículo No41. El proceso de elección de los representantes de Decanos y Docentes estará a cargo de la Secretaría General, quien establecerá los periodos de inscripción y el día a realizarse dichas elecciones, las cuales se realizarán anualmente. Además supervisará que todos los candidatos cumplan con los requisitos establecidos por los estatutos de la institución.

Artículo No42. Los representantes de los Decanos y de Docentes, serán elegidos para ejercer su mandato por un año, iniciando el 1 de enero y culminado el 31 de diciembre del año siguiente a las elecciones en la cuales sean elegidos.

Artículo No43. Los Docentes que aspiren a participar en las elecciones deberán cumplir los siguientes requisitos, según lo establecido en los Estatutos de la Institución:

- Ser docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL, es decir, estar vinculado a la misma, desarrollando actividades de Docencia, Investigación y/o Extensión.
- Para ser representante Docente ante el Consejo Directivo, éste deberá tener una dedicación de Tiempo Completo, elegido anualmente por los profesores que formen parte de los Consejos de Facultad.
- Para ser representante Docente ante el Consejo Académico, éste deberá tener una dedicación de Medio Tiempo.
- Para ser representante Docente ante el Consejo de Bienestar, éste deberá tener una dedicación de Catedrático, Medio Tiempo o Tiempo Completo.
- Para ocupar una de las dos representaciones ante el Consejo de Facultad, uno de los Docentes deberá tener una dedicación como Tiempo Completo y el otro deberá ser Catedrático.

Artículo No44. Los Docentes que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo anterior y que aspiren a participar en los procesos de elección de representantes Docentes ante los diferentes órganos decisorios y consultivos, deberán inscribirse junto con su suplente en su facultad dentro de las fechas estipuladas por la Secretaría General.

Parágrafo No1: El suplente deberá reunir las mismas condiciones del principal.

Artículo No45. Por cada programa académico de la Institución deberá elegirse dos representantes docentes y sus suplentes ante su respectivo comité curricular, un representante debe ser Tiempo Completo y el otro debe ser Docente Catedrático.

Parágrafo No1: En caso de que una Facultad tenga un solo programa académico, los representantes Docente y sus suplentes elegidos para el Comité Curricular serán designados como representantes docentes y suplentes ante el Consejo de Facultad.

Parágrafo No2: En las facultades que tengan más de un programa académico, los representantes elegidos a los comités curriculares deberán elegir entre ellos a dos representantes (Tiempo Completo y Catedrático) y a sus suplentes ante el Consejo de Facultad.

Parágrafo No3: En caso de que los representantes a los Comités Curriculares no llegasen a un acuerdo, se elegirán como representantes Docentes ante el Consejo de Facultad, a los Docentes que tengan mas tiempo trabajando para la Institución.

Artículo No46. La elección de los representantes docentes ante los Comités Curriculares se hará a través de una elección democrática abierta a los docentes en la fecha estipulada por la Secretaría General.

Artículo No47. Los Docentes que obtengan la mayor votación en las elecciones de cada programa serán los elegidos como representantes Docentes ante los comités curriculares de cada programa.

Artículo No48. Los representantes Docentes ante los Comités Curriculares y Consejos de Facultad, podrán ser reelegidos.

Parágrafo No1. Los docentes podrán ser reelegidos siempre y cuando, cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo No35, de este reglamento.

Artículo No49. Si los representantes docentes ante su respectivo Comité Curricular o Consejo de Facultad, llegasen a inasistir a tres reuniones ordinarias consecutivas y su suplente hiciese caso omiso de las invitaciones a las reuniones, ambos serán considerados “invalidados” para ejercer sus funciones de representantes y suplentes. El Secretario General, convocará a nuevas elecciones para elegir a un nuevo representante ante su respectivo Comité Curricular o Consejo de Facultad.

Parágrafo No1. El nuevo representante y su suplente, solo ejercerán durante el tiempo restante que le llegase a faltar al representante saliente.

Artículo No50. Si el representante Docente ante su respectivo Consejo Directivo, Académico y de Bienestar, llegase a inasistir a tres reuniones ordinarias consecutivas del Consejo y su suplente hiciese caso omiso de las invitaciones a reuniones, ambos serán considerados “invalidados” para ejercer sus funciones de representantes y suplentes. El Secretario General, convocará a los demás representantes a Consejo de Facultad, para que designen un nuevo Representante y Suplente ante el Consejo que no posea representación Docente.

Parágrafo No1. El nuevo representante y su suplente, solo ejercerán durante el tiempo restante que le llegase a faltar al representante saliente.

Artículo No51. Si el representante Docente ante su respectivo Comité Curricular ó Consejo de Facultad, llegase a no seguir laborando en la Institución, lo reemplazará su suplente.

Parágrafo No1. Si el representante y el suplente, dejasen de laboral en la institución, se tendrán que abrir nuevas elecciones para esa representación.

Parágrafo No2. El nuevo representante, solo ejercerá durante el tiempo restante que le llegase a faltar al representante saliente.

Artículo No52. Si el representante Docente ante su respectivo Consejo Directivo, Académico y de Bienestar, llegase a no seguir laborando en la Institución, lo reemplazará su suplente.

Parágrafo No1. Si el representante y el suplente, dejasen de laboral en la institución, se tendrán que abrir nuevas elecciones para esa representación.

Parágrafo No2. El nuevo representante y su suplente solo ejercerán durante el tiempo restante que le llegase a faltar al representante saliente.

Artículo No53. Si el representante docente o el suplente, a cualquiera de los Consejos o Comités Curriculares correspondientes, llegasen a ser sancionados o amonestados durante el ejercicio de su representación, serán considerados “invalidados” para ejercer su función como representantes Docente ante cualquiera de los Consejos o Comités Curriculares. Para lo cual el suplente en el caso de que el titular quedase invalidado, tomará su lugar, en caso tal que el Representante y el suplente, no puedan asumir la representación el Secretario General, convocara a nuevas elecciones.

CAPITULO X

LA EVALUACIÓN DOCENTE, DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS

Artículo No54. El objetivo primordial del proceso de Evaluación Docente es el de fortalecer la actividad académica en la búsqueda permanente de la calidad, para garantizar la formación de un estudiante integral con excelencia académica.

Artículo No55. El proceso de evaluación docente se efectuará con una periodicidad semestral.

Artículo No56. La evaluación docente es entendida en la Corporación Universitaria Latinoamericana, en tres modalidades: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación, cada una con un peso porcentual distribuido de la siguiente forma: 20% Autoevaluación, 20% Coevaluación y 60% Heteroevaluación. Lo anterior con el propósito de propender hacia la búsqueda de la objetividad y transparencia en la ejecución del proceso de evaluación.

Parágrafo No1. La Autoevaluación es el proceso mediante el cual el docente mismo, evalúa su desempeño, su nivel de formación, la actualidad de los conocimientos que promueve, el cumplimiento de las tareas asignadas y sus relaciones interpersonales con los diferentes actores de la comunidad académica.

Parágrafo No2. La Coevaluación es el proceso mediante el cual los docentes del mismo programa evalúan el desempeño del docente, su formación, el nivel de apoyo que brinda a las actividades del programa y sus relaciones interpersonales con los diferentes actores de la comunidad académica.

Parágrafo No3. La Heteroevaluación es el proceso mediante el cual los estamentos Administrativos y Estudiantil del programa evalúan al docente, desde una perspectiva integral, cada estamento tiene una participación porcentual en el proceso de evaluación del 25% y 35% respectivamente. El primer estamento valora el nivel de cumplimiento de las actividades administrativas asignadas, su formación, desarrollo de actividades investigativas, docentes y de extensión, nivel de pertenencia y relaciones interpersonales. El segundo mide su metodología, cumplimiento, formación, actualidad de sus conocimientos, manejo de ayudas, nivel de expresión y argumentación y el manejo de las relaciones interpersonales.

Artículo No57. Los aspectos a tener en cuenta en la evaluación docente, además de los ya mencionados en el presente Reglamento, son:

1. **Participación en Actividades de Formación**, tanto programadas por la Institución, Facultad o Programa Académico en el cual se desempeña, como aquellas desarrolladas de forma independiente, a saber: Seminarios, Conferencias, Foros, Congresos y Conversatorios, entre otros. Siempre y cuando sean en temáticas relacionados con la especialidad de su actividad académica o perfeccionamiento de la actividad docente.
2. **Técnicas Pedagógicas y Mediáticas**, referidas por una parte al nivel de apropiación de los fundamentos epistemológicos pedagógicos y su aplicabilidad en la didáctica de la actividad docente y por otra parte al uso de las ayudas basadas en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, para el desarrollo de las temáticas planteadas en el contenido de las asignaturas que orienta.
3. **Capacidad de Dirección y Orientación**, relacionada con el nivel de iniciativa, compromiso, rendimiento laboral, cooperación, manejo de relaciones interpersonales, estructuración y planificación de las actividades.
4. **Producción Intelectual**, entendida por su capacidad de construcción de informes, elaboración de propuestas, desarrollo de proyectos de investigación formativa y científica de apoyo al programa, publicación de artículos en revistas indexadas, monografías, texto y/o manuales.

Artículo No58. El comité de Evaluación Docente es el encargado de direccionar y operacionalizar el proceso de Evaluación Docente. Esta integrado por el Vicerrector Académico, el Decano de la Facultad, el Coordinador del Programa, la dirección de la oficina de perfeccionamiento docente, el Secretario Académico y el representante de los profesores en el Consejo Académico.

Artículo No59. Los instrumentos de recolección de información utilizados para el proceso de Evaluación Docente, serán diseñados por la oficina de perfeccionamiento docente y aprobados por el comité Central de Evaluación Docente.

Artículo No60. El comité de Evaluación Docente tendrá como funciones:

- a) Planificar, Organizar y Administrar el proceso de evaluación docente
- b) Apoyar el proceso de selección de docentes

- c) Aplicar los instrumentos de recolección de información empleados para la evaluación docente a cada uno de los estamentos implicados en el proceso (Docentes, Administrativos y Estudiantes)
- d) Almacenar la información recolectada a partir del proceso de evaluación
- e) Tabular los datos obtenidos a partir de la evaluación
- f) Elaborar informe de resultado de la evaluación, individual y consolidado, con cuadros comparativos, análisis estadístico y gráficos de apoyo.
- g) Complementar el informe, emitiendo concepto sobre la evaluación docente y construcción de propuesta de capacitación según necesidades.
- h) Socializar el resultado del informe ante el Consejo Académico.
- i) Las demás que señale su instancia superior.

Artículo No61. La Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación docente se realizará usando como instrumento de recolección de información la encuesta y para garantizar la imparcialidad de esta evaluación se tendrán en cuenta las siguientes indicaciones:

- a) La encuesta se aplicará entre la semana No 13 y 15 de clases, de forma simultánea en todas las facultades.
- b) Los estudiantes serán encuestados respecto a los docentes que desarrollen las asignaturas o cátedras, para el período correspondiente, en caso de que un docente sea facilitador de la misma asignatura en semestres paralelos, los resultados de dichas asignaturas se promediarán como un todo.
- c) El tamaño de la muestra encuestada debe ser como mínimo equivalente al 70% del universo de estudiantes matriculados, docentes de la facultad o administrativos del programa, respectivamente.
- d) La sumatoria de los resultados, de acuerdo al porcentaje asignado a la Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación, corresponderá al 100% de la evaluación del docente. Teniendo en cuenta que se usará para cada cuestionamiento la escala valorativa (Excelente=5, Bueno=4, Aceptable=3, Deficiente=2, Muy Deficiente=1 y Comportamiento Inadmisibile=0).
- e) Al diligenciar la encuesta ninguno de los encuestados deberá consignar en la misma su nombre, número del carnet, de documento de identidad, de la orden de matrícula o su firma, con el propósito de preservar la confidencialidad de su opinión.
- f) Las encuestas diligenciadas serán salvaguardadas por la oficina de perfeccionamiento docente, con los debidos mecanismos de seguridad para que sólo personal autorizado tenga acceso a las mismas.

Artículo No62. El comité de evaluación docente comunicará durante sesión en el Consejo Académico el resultado del proceso de evaluación y suministrará a las instancias u órganos competentes que lo requieran la información debidamente tabulada y graficada, entre ellos a los decanos de facultad, con el objeto de que éstos distribuyan los resultados a cada docente y realicen los comentarios y las observaciones del caso.

Artículo No63. A partir de la fecha de comunicación de los resultados de la encuesta, el docente tendrá 15 días calendarios para interponer recurso de revisión, a partir de las causales siguientes: evaluación indebida por proceso coercitivo, muestra evaluada no corresponde a la asignada o falla en el debido proceso.

Artículo No64. En consideración a lo expuesto en el artículo anterior, el comité de evaluación docente deberá mostrar el resultado y cada uno de los cuestionarios aplicados en el proceso de evaluación, en presencia del docente evaluado. En caso de no ser suficiente para resolver el conflicto, se invocará a sesión extraordinaria al Consejo Académico y al Comité de Evaluación docente y se planteará la situación suscitada para que el docente de forma pública manifieste sus descargos y el concejo académico tome la decisión pertinente.

Artículo No65. A partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación docente, se tomarán las siguientes decisiones:

- Si la valoración está comprendida en el rango de Cero (0.0) a Dos (2.0), se establece que el docente ha tenido un comportamiento Muy Deficiente y el profesor será desvinculado de la institución para el período lectivo inmediatamente siguiente, por justa causa, previo el cumplimiento de las formalidades legales.
- Si la valoración está comprendida en el rango de Dos punto Uno (2.1) a Dos punto Nueve (2.9) se establece que el docente ha tenido un comportamiento Deficiente y en este caso el Comité de Evaluación Docente entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias, y buscará los correctivos. Estableciendo para el período académico inmediatamente siguiente, la asignación de período de prueba, lo cual significa que de obtener calificación inferior a 3.0 constituirá en justa causa de terminación del contrato de trabajo y desvinculación, previo al cumplimiento de las formalidades legales.
- Si la valoración está comprendida en el rango de Tres punto Cero (3.0) a Tres punto Nueve (3.9) se establece que el docente ha tenido un comportamiento Aceptable y en este caso el Comité de Evaluación Docente entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias, y buscará los correctivos.
- Si la valoración está comprendida en el rango de Cuatro punto Cero (4.0) a Cuatro punto cuatro (4.4) se establece que el docente ha tenido un comportamiento Bueno y si la valoración está comprendida en el rango de Cuatro punto Cinco (4.5) a Cinco punto Cero (5.0) se establece que el docente ha tenido un comportamiento Excelente. En los dos casos anteriores será destacada públicamente su labor y la institución ofrecerá los incentivos del caso.

Artículo No66. Distinciones Especiales: En caso de servicios docentes a la Corporación, de especial trascendencia o por excepcionales méritos científicos, artísticos o técnicos, se podrá conceder los títulos de:

- Profesor Emérito
- Profesor Honorario
- Profesor Excelente

Artículo No67. Profesor Emérito: Esta distinción sólo podrá otorgarse al profesor que haya prestado servicios docentes en la Corporación por 20 años o más y que además sea considerado merecedor de ella por haberse destacado en la enseñanza o en la investigación, siempre y cuando no haya sido sancionado disciplinariamente y que no haya reprobado en ocasión alguna las Evaluaciones Docentes.

Artículo No68. Profesor Honorario: Esta Distinción sólo podrá otorgarse a profesores visitantes de reconocida prestancia científica, literaria, artística o técnica.

Artículo No69. Las distinciones de Profesor Emérito y Profesor Honorario sólo podrán ser otorgadas por el Consejo Directivo, mediante propuesta motivada de un miembro del Consejo, de los señores Rectores o de uno de los Señores Decanos.

Artículo No70. Profesor Excelente: Esta distinción se otorga al docente con más de cinco años de servicio continuo en la Corporación y que halla obtenido en la evaluación una calificación de excelente por más de tres períodos consecutivos. La distinción de Profesor Excelente es otorgada por el Consejo Directivo.

Artículo No71. Los docentes actualmente contratados en la categoría de Tiempo Completo, con más de Nueve años de servicio en la Corporación, podrán obtener el beneficio, de una licencia remunerada para estudios de postgrado de un año.

Artículo No72. Los Docentes que laboran en la Corporación podrán gozar de los siguientes beneficios:

- a) Acceso a auxilios para asistencia a seminarios y estudios de postgrados.
- b) Becas de estudio en la Institución para sus hijos, conyugue o compañero permanente.
- c) Descuentos especiales en las publicaciones que se editen bajo la dirección o auspicio de la Corporación.

CAPITULO XI CUALIFICACIÓN DOCENTE
--

Artículo No73. La Corporación define y reglamenta el tipo de apoyo a los docentes para adelantar estudios de postgrado en saberes específicos, pedagogía o en desarrollo científico y tecnológico, hasta con un subsidio de un 100% de las matrículas del postgrado solicitado, según disponibilidad presupuestal y juicio del consejo directivo.

Parágrafo No1. Aplica a docentes de Tiempo completo, de Medio Tiempo y Catedráticos que cumplan funciones de docencia, administrativas, investigación y/o proyección social. Previa convocatoria mediante concurso de méritos.

Parágrafo No2. Las solicitudes para estudios de postgrado, a que hace referencia este reglamento, deben presentarse ante el Consejo Directivo, con la debida justificación y contar con la aprobación previa del Programa Académico correspondiente, de la Vicerrectoría Académica y del Departamento de Pedagogía, por intermedio de la oficina de perfeccionamiento docente.

Artículo No74. Requerimientos. Para que un docente acceda un proceso de formación en postgrado, en un saber específico, se requiere que su perfil de formación esté en coherencia con el postgrado al que aspira.

Parágrafo. Es la oficina de perfeccionamiento docente, el órgano encargado de determinar si el perfil del docente es coherente con el postgrado del área específica a la cual aspira.

Artículo No75. Rechazo. Una vez autorizado, por concejo directivo, el apoyo al proceso de formación docente, tanto en el saber específico, como en el pedagógico, el docente deberá asumir con responsabilidad su proceso de formación y no interrumpirlo, a menos de que en un lapso no superior a los diez (10) días hábiles después de haber sido notificado, pase por escrito su decisión de no aceptar la capacitación otorgada, ante la oficina de Vicerrectoría Académica, la cual comunicará tal decisión al consejo directivo.

Artículo No76. Una vez el docente acepte el apoyo otorgado por la institución para desarrollar estudios de postgrado, no podrá abandonar dichos estudios, a menos que presente las siguientes situaciones justificantes:

- Terminación irrevocable del contrato de trabajo
- Muerte
- Invalidez
- Enfermedad demostrable mediante certificación médica, que indique disminución considerable de su capacidad física y/o intelectual
- Asignación de otro cargo al interior de la institución, que implique limitación en la disponibilidad de tiempo necesaria para el desarrollo de su actividad de formación postgradual
- Las demás que determine el consejo directivo

Artículo No77. El docente en proceso de formación de postgrado, subsidiado por la institución, que no culmine su proceso académico, le será cobrada la totalidad de las matrículas de los semestres no cursados o cursados parcialmente. Aplicando el máximo interés legal establecido en la legislación colombiana.

Artículo No78. El docente en proceso de formación de postgrado, subsidiado por la institución, que haya terminado académicamente su postgrado y no presente monografía, proyecto de grado o tesis doctoral, según sea el caso, en lapso superior a un año, después de haber aprobado sus materias, no se le renovará el contrato de trabajo para el semestre inmediatamente siguiente después de haber tomado tal decisión.

Artículo No79. Condiciones. El consejo directivo ha establecido las siguientes condiciones, que debe cumplir el docente que sea subsidiado por la institución con un proceso de capacitación postgradual:

- El proyecto de grado, monografía o tesis doctoral que desarrolle el docente en formación debe estar en coherencia con actividades administrativas o pedagógicas de la institución, o propender hacia un desarrollo científico tecnológico que oriente los saberes específicos de las áreas del conocimiento ofrecidas en los programas de la institución.
- El docente está obligado a socializar ante la comunidad académica, cuando se le solicite y las veces que sea necesario, su proyecto de investigación, siempre y cuando esto no interfiera con el normal desarrollo de su actual actividad docente en la institución.

- Una vez culminado sus estudios postgraduados, el docente deberá seguir vinculado a la institución, socializando su actividad investigativa y poniendo al servicio de la institución los desarrollos suscitados durante su proceso de formación, por un espacio no inferior al doble del tiempo utilizado en sus estudios postgraduados y con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo.

Parágrafo. El docente que se negare a cumplir lo estipulado en el presente artículo, deberá desembolsar a la institución, en el plazo establecido por el consejo directivo, todos los gastos subsidiados por la institución para apoyar su proceso de formación postgradual.

Artículo No80. Exhortación. Aquellos procesos de investigación que hayan sido laureados o que a juicio de la oficina de perfeccionamiento docente demuestren un desarrollo significativo de la ciencia, la tecnología o la pedagogía, serán publicados por la institución y distribuidos entre la comunidad académica. Exaltando públicamente el esfuerzo y dedicación del docente gestor de tal proyecto.

Parágrafo: Aquellos docentes investigadores que hayan demostrado un desarrollo significativo en su producción investigativa, les será reconocido públicamente su esfuerzo intelectual y la institución los estimulará con pasantías, con dinero, en especie y otorgando becas para procesos de formación postgradual en Maestrías o Doctorados, a juicio de lo establecido por el Consejo Directivo de la institución.

Dado en Barranquilla a los 2 días del mes de Octubre de 2006.

EDUARDO CRISSIEN SAMPER
Presidente

RODOLFO MAURY ARDILA
Secretario General