

ESTATUTO PROFESORAL



CUL

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL
CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No 150-22
22 DE DICIEMBRE DE 2022**

**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO PROFESORAL DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA – CUL –**

El Consejo Directivo de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL En uso de sus atribuciones legales y estatutarias otorgadas por la Resolución No. 8923 de 06-junio 2014 del Ministerio de Educación Nacional y

CONSIDERANDO QUE,

1. Las directrices establecidas en la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, con relación a las calidades y dedicación de los Profesores de las Instituciones de Educación Superior IES, especialmente las contempladas en el artículo 29 literales (a), (e) y (f).
2. Que se hace necesario actualizar la misión, carga académica, las actividades por desarrollar, los deberes, derechos y otras generalidades relacionadas con los profesores de la institución.
3. El Consejo Directivo considera necesario reformar y actualizar el acuerdo 037 del 31 de Enero de 2017.

ACUERDA

Reformar el Estatuto Profesoral, 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.

CONTENIDO

CAPÍTULO I	3
IDENTIFICACIÓN	3
CAPÍTULO II	4
DERECHOS DEL PROFESOR	4
CAPÍTULO III	5
DEBERES DE LOS PROFESORES	5
CAPÍTULO IV	6
ESCALAFÓN DOCENTE	6
CAPÍTULO V	9
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTE	9
CAPÍTULO VI	9
DEDICACIÓN DOCENTE	9
CAPÍTULO VII	11
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	11
CAPÍTULO VIII	13
REGIMEN DISCIPLINARIO Y DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES ; no definido. Error! Marcador	
CAPÍTULO IX	15
PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA INSTITUCIONAL EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN Y CONSULTA	15
CAPÍTULO X	15
EVALUACIÓN DOCENTE	15
CAPITULO XI	20
ESTÍMULOS, DISTINCIONES ACADÉMICAS Y BENEFICIOS	20

CAPITULO XII	21
CUALIFICACIÓN DOCENTE	21

CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN

Artículo No 1. Es profesor de la **Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL**, todo aquel profesional que orienta el proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los estudiantes acorde con el proyecto educativo institucional y que contribuye al desarrollo de la misión dentro de la autonomía institucional.

Artículo No 2. La Misión del Profesor vinculado a la **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL** estará íntimamente ligada a la de la Institución; ejerciendo la enseñanza de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional.

Artículo No 3. El profesor 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 responsabilidad social, de mejoramiento Continuo y de Innovación y Desarrollo.

Artículo No 4. La **Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL** proporcionará a la comunidad académica un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad, mediante programas de perfeccionamiento docente fomento y estímulo a la investigación. El programa también prevé la formación permanente de docentes en pedagogías relacionadas con la atención a estudiantes con algún tipo de discapacidad o necesidades especiales.

Artículo No 5. El Estatuto 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 profesor vinculado a la Institución. La búsqueda de la excelencia académica se suscitará a través de un adecuado proceso de selección, mediante programas de perfeccionamiento, escalafón y evaluación.

CAPÍTULO II DERECHOS DE LOS PROFESORES

Artículo No 6. Se establecen los siguientes derechos del profesor de la Institución:

- a) Los que emanan de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, los Estatutos Generales 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, compañeros y disponer de un ambiente apropiado de trabajo.
- e) Disponer de la propiedad intelectual o industrial en las condiciones previstas por la Ley y el reglamento de propiedad intelectual de la institución.
- f) Ascender en el escalafón de acuerdo al cumplimiento de las condiciones que para estos ascensos, ha establecido por la institución.
- g) En caso de estar inmerso en un proceso disciplinario, se garantiza el cumplimiento del debido proceso.
- h) Acceder a los servicios que brinda el área de Bienestar Universitario en pro de fortalecer su calidad de vida.
- i) Recibir retroalimentación respecto a su actividad académica por parte de sus Directores de programa.
- j) 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.

CAPÍTULO III DEBERES DE LOS PROFESORES

Artículo No. 7. Son deberes del profesor:

- 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 por la Institución.
- 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 con el 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, congresos, seminarios de actualización programados por la Institución en su respectiva especialidad.
- g) Darle cabal cumplimiento al plan de trabajo docente establecido por la institución para cada periodo académico.
- h) Presentar por escrito los informes que le soliciten sus superiores.
- i) Participación en los comités del programa (Curricular, autoevaluación, Investigación y Prácticas).
- j) Los profesores que fueron seleccionados como miembros ante los órganos de gobierno, participar activamente (consejo académico, consejo directivo, consejo de facultad).
- k) Utilizar en sus actividades académicas, todas las herramientas tecnológicas ofrecidas por la institución, dándole buen uso y manejo de estos recursos.
- l) Informar cualquier situación o circunstancia de inhabilidad, incompatibilidad, impedimento o conflicto de interés que esté en contra de la conveniencia de la Institución, y evitar el surgimiento de dichos conflictos o de informar o consultar sobre las circunstancias que puedan dar lugar a ellos.
- m) Cumplir cabalmente con los lineamientos establecidos en los protocolos de prevención, detención, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación, basada en género.
- n) Advertir de manera oportuna a las autoridades académicas, acerca de la existencia de vínculos en el ejercicio de impartir clases o que participe en calidad de jurado o examinador o evaluador de su cónyuge, compañero o compañera

permanente o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

CAPÍTULO IV ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo No 8. 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 No 9. El Profesor de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se clasifica en las siguientes categorías:

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

Artículo No. 10. La clasificación de los profesores en las categorías establecidas en el escalafón dependerá de las siguientes variables:

- Títulos Profesionales de Pregrado y Postgrado en el área específica de la actividad profesoral desarrollada.
- Formación pedagógica.
- Experiencia en el ejercicio de la actividad profesoral.
- Antecedentes de buen desempeño en la institución.
- Aportes relacionados 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 No. 11. Para ingresar a la institución en la **categoría de Auxiliar**, el profesor aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

Categoría Auxiliar 1:

- a. Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad profesoral y/o Especialización en el área afín o cursándola.
- b. Un año de experiencia en el campo profesional.

Categoría Auxiliar 2:

- a. Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad profesoral.
- b. Un año de experiencia en el campo profesional.
- c. Maestría o Doctorado en el área afín.

Parágrafo: Para la categoría de auxiliar 1, en caso de que se encuentre cursando especialización, maestría o Doctorado, deberá soportar la culminación de esta, a más tardar dentro de los dos años siguientes, según el periodo académico que este cursando al ingreso.

Artículo No. 12. Para ser promovido a la categoría **Asistente**, o para buscar la promoción a esta categoría, el profesor aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- a. Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad profesoral.
- b. Maestría en áreas afines.
- c. Dos (2) años de experiencia en el campo profesional.
- d. Cinco (5) años de experiencia docente en el área en el cual aspira ejercer la docencia.
- d. Haber obtenido valoración superior o igual al 80% en las dos últimas evaluaciones docente.
- e. No haber recibido sanciones disciplinarias por parte de la Institución, en el último año calendario.
- f. Certificado B2 de inglés.

- g. Acreditar la aprobación de por lo menos cinco (5) créditos de capacitación docente, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas, por cada tres (3) años de trayectoria.
- h. Estar clasificado como profesor investigador Junior por Ministerio de Ciencias.

Artículo No. 13. Para ser promovido a la categoría **de Asociado** o para buscar la promoción a esta categoría, el profesor aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- a. Título Universitario en el área del conocimiento específico de su actividad profesoral.
- b. Maestría en áreas afines.
- c. Dos (2) años de experiencia en el campo profesional.
- d. Siete (7) años de experiencia docente en el área en el cual aspira ejercer la docencia.
- e. Haber obtenido valoración superior al 80% en las dos últimas evaluaciones docente.
- e. No haber recibido sanciones disciplinarias por parte de la Institución, en el último año calendario.
- f. Certificado B2 de inglés.
- g. Acreditar la aprobación de por lo menos cinco (5) créditos de capacitación docente, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas, por cada tres (3) años de trayectoria.
- h. Estar clasificado como profesor investigador Asociado por Ministerio de Ciencias.

Artículo No. 14 Para ser promovido a la **categoría de Titular**, el profesor aspirante deberá acreditar los siguientes requisitos:

- a. Poseer Doctorado en áreas afines en el que desarrolla su actividad profesoral.
- b. Dos (2) años de experiencia en el campo profesional.
- c. Nueve (9) años de experiencia docente en el área en el cual aspira ejercer la docencia.
- d. Ocho (8) años de trayectoria como profesor en la Institución, de los cuales, debe haberse desempeñado como profesor asistente en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL durante un periodo de tiempo no inferior a cuatro años de trayectoria.

- e. Haber obtenido valoración superior al 80% en las dos últimas evaluaciones docente.
- f. No haber recibido sanciones disciplinarias por parte de la Institución, en el último año calendario.
- g. Certificado B2 de inglés.
- h. Acreditar la aprobación de por lo menos cinco (5) créditos de capacitación docente, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas, por cada tres (3) años de permanencia.
- i. Estar clasificado como profesor investigador Senior por Ministerio de Ciencias.

Artículo 15. La categorización se ajustará acorde a lo descrito en el procedimiento de “Categorización docente” vigente.

Artículo 16. Los profesores que pueden ser promovidos a una categoría, son medio tiempo y tiempo completo.

CAPÍTULO V SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DOCENTE

Artículo No. 17. La selección y contratación de los profesores de la Corporación Universitaria Latinoamericana se realizará acorde como lo describe el procedimiento vigente.

Parágrafo 1: El procedimiento para la selección y vinculación de los profesores, será determinado por la Institución.

Artículo No. 18. La planeación, ejecución y evaluación de la labor docente, está sujeto a lo establecido en el procedimiento vigente.

CAPÍTULO VI DEDICACIÓN DOCENTE

Artículo No 19. 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 IV – Escalafón docente, de la presente reglamentación, por la intensidad horaria o dedicación a la institución así:

Profesor	Dedicación	Escalafón
Profesor Visitante	Según necesidad	
Profesor Catedrático	1 a 8 horas semanales	NA
Profesor Medio Tiempo	20 horas semanales	Auxiliares, Asistentes, Asociado
Profesor Tiempo Completo	40 horas semanales	Auxiliares, Asistentes, Asociado, Titulares

Artículo No 20. Son **profesores 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 **profesores Visitantes**, por su dedicación transitoria en la institución, no serán escalafonados en las categorías estipuladas en la presente reglamentación.

Artículo No 21. Son **profesores Catedráticos** quienes estén vinculados a la institución con una carga académica ya sea teórica o práctica igual o inferior a ocho (8) 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 profesores que posean este tipo de dedicación, serán escalafonados como profesores Auxiliares o Asistentes, únicamente, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

Artículo No. 22 Son **profesores Medio Tiempo** quienes estén vinculados a la institución con una dedicación horaria de veinte (20) horas semanales asignándoles ya sea:

- Veinte (20) horas a labores de docencia (carga académica ya sea teórica o práctica), o
- Veinte (20) horas 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 profesores que posean este tipo de dedicación, serán escalafonados como profesores Auxiliares y Asistentes, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

Artículo No. 23 Son **profesores de Tiempo Completo** quienes estén vinculados a la institución con una dedicación horaria de cuarenta (40) horas semanales, en las siguientes modalidades:

- a. Tiempo Completo Catedra TCC cuya asignación corresponderá a un 80% de tiempo de dedicación para el desarrollo de la docencia exclusivamente y el otro 20% para planeación y evaluación
- b. Tiempo Completo Académico TCA, cuya asignación corresponderá a un 60% para docencia, 40% para apoyar procesos académico-administrativos.
- c. Tiempo Completo Investigador TCI cuya asignación corresponderá a un 40% para docencia, 60% para funciones eminentemente Investigativas.

Parágrafo: Los profesores que posean este tipo de dedicación, serán escalafonados como profesores auxiliares, asistentes, asociados o titulares, según sus calidades académicas y su experiencia docente.

CAPÍTULO VII SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo No. 24. Las situaciones administrativas en las que se puede encontrar un Profesor de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Catedrático son las siguientes:

- a. En Servicio Activo.
- b. En Licencia no remunerada
- c. En Permiso.
- d. En Comisión.
- e. En Vacaciones.
- f. Suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Artículo No. 25. Un profesor se encuentra **en servicio activo** cuando ejerce las funciones del cargo para el cual sea contratado.

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

Artículo No. 26. Un profesor se encuentra **en licencia no remunerada**, cuando transitoriamente y por un término definido se ausenta del ejercicio de su cargo, por solicitud previa u otra circunstancia comprobada que amerite la licencia.

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

Parágrafo No 1: Toda solicitud de licencia ordinaria o prórroga de la misma deberá elevarse por escrito ante la Dirección de Talento Humano, previo concepto del Decano de la Facultad, del Vicerrector Académico y Director de programa.

Parágrafo No 2: El tiempo de licencia ordinaria y su prórroga no es computable para efectos prestacionales.

Artículo No. 27. El profesor se encuentra **en permiso**, cuando Vicerrectoría Académica autorice por escrito el permiso NO remunerado, salvo orden contraria. Corresponde al Vicerrector Académico autorizar estos permisos, previo concepto del jefe inmediato. Posteriormente, el profesor deberá hacer la solicitud previamente aprobada, ante la Dirección de Talento Humano

Artículo No. 28. El Profesor se encuentra **en comisión** cuando el Consejo Directivo ha autorizado por escrito, para desempeñarse temporalmente sus funciones en lugar diferente del habitual de trabajo. Las comisiones pueden ser:

- De servicios
- De estudio

Artículo No. 29. Denomínese **comisión de servicio** la otorgada para:

- a. Desarrollar labores docente propias del cargo en un lugar diferente al de su 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 profesor preste su servicio
- d. Ejerciendo funciones de otro empleo por encargo.

Artículo No. 30. 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 No 1. Al profesor que se le otorga una comisión de estudios, el consejo directivo de la institución previo estudio ordenara:

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

Parágrafo No 2. El profesor 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.

Artículo No. 31. Las **vacaciones** se regirán por las normas legales vigentes.

Artículo No. 32. Se aplicarán **suspensiones en el ejercicio de sus funciones** con base en las normas que se presenten en el capítulo correspondiente al régimen disciplinario.

CAPÍTULO VIII INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 33. Los profesores de la Corporación Universitaria Latinoamericana son responsables de informar cualquier situación o circunstancia de inhabilidad, incompatibilidad, impedimento o conflicto de interés que esté en contra de la conveniencia de la Institución, y evitar el surgimiento de dichos conflictos o de informar o consultar sobre las circunstancias que puedan dar lugar a ellos.

Artículo 34. La inhabilidad es entendida como la incapacidad, o hecho que le impide ser contratado o continuar con la prestación del servicio; concretamente, es la carencia de dicha actitud para asumir funciones de profesor o el ejercicio de un cargo o empleo.

Son por lo tanto inhabilidades en el ejercicio del cargo de profesor de la Corporación Universitaria Latinoamericana:

- a. Hallarse el profesor en estado de interdicción judicial, a excepción de la reguladas en la Ley 1996 de 2019.
- b. Hallarse el profesor inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.
- c. Hallarse incurso de inhabilidad sustentada en la Ley 1918 de 2018, reglamentada por el Decreto 753 de 2019; o que este en curso investigación judicial de los casos a que se refiere esta norma.
- d. Haber sido sancionado disciplinaria o penalmente, por casos de acoso sexual o de género, violencia sexual o de género o por algún caso de discriminación.
- e. Todas las demás que reglamente el régimen disciplinario establecido por la institución.

Artículo 35. La incompatibilidad es la prohibición expresa que constituye un obstáculo para el ejercicio simultáneo de determinados cargos o funciones.

Por lo tanto son incompatibilidades en el ejercicio del cargo de profesor de la Corporación Universitaria Latinoamericana:

- a. Actuar como agente a título personal o por interpuesta persona o apoderado para prestar servicios de asistencia, representación o asesoría en reclamos administrativos, judiciales y académicos en contra de la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- b. La labor docente del profesor es incompatible con actividades externas, que interfieran con el horario de trabajo establecido en su vinculación con la Corporación Universitaria Latinoamericana. Lo anterior también aplica al profesor que se encuentre en comisión, licencia o permiso remunerado.
- c. Todas las demás que reglamente el régimen disciplinario establecido por la institución.

Artículo 36. Los conflictos de interés surgen cuando el profesor es influenciado en la toma de decisiones por consideraciones de orden personal, tales como relaciones de negocio, de parentesco, de afectividad, entre otras, que perturban la independencia o imparcialidad del trabajador, y que pueden generar beneficios indebidos; por ende, esta figura pretende que el ejercicio de la docencia sea transparente y ajeno a tal choque de intereses.

- a. El ejercicio profesional del profesor, no podrá interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades como profesor con la Institución, consignadas en este estatuto o su contrato de trabajo.
- b. En el evento de que el profesor realice labores profesionales que no compitan ni interfieran con el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades, no podrá realizarlas usando recursos, equipos, información confidencial o infraestructura de la Institución.
- c. La participación de los profesores de planta y tiempo completo en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse en nombre de la Corporación Universitaria Latinoamericana.
- d. Es deber del profesor hacer una declaración institucional de las actividades de docencia que realiza por fuera de la Institución.
- e. Los profesores que decidan participar en actividades relacionadas directamente con entidades del sector externo deberán anteponer los intereses de la Institución a los intereses personales, a menos que exista un acuerdo específico entre el profesor y la Institución para lo contrario.
- f. Todos las demás que reglamente el régimen disciplinario establecido por la institución.

CAPÍTULO IX PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA INSTITUCIONAL EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN Y CONSULTA

Artículo No. 37. Los Profesores de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL, tienen derecho a elegir y ser elegidos, a las posiciones que corresponden ante los siguientes órganos: Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejo de Facultad y Comité Curriculares en armonía con el Estatuto General, y al Reglamento de Democracia vigente de para de la Corporación Universitaria Latinoamericana, CUL Acuerdo 84 del 31 de Octubre de 2019 y las normas legales vigentes.

Artículo No. 38. Todo lo relacionado con la participación de los profesores en los diferentes órganos de gobierno de la institución y su elección esta reglamento en el reglamento de democracia de la institución.

CAPÍTULO X EVALUACIÓN DOCENTE.

¡Aquí tienes todo para ser feliz!

Calle 58 # 55 – 24^a. Barranquilla, Colombia.

PBX (605) 344 41 58

info@ul.edu.co - www.ul.edu.co

Artículo No. 39. 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 No. 40. El proceso de evaluación docente se efectuará con una periodicidad semestral.

Artículo No. 41. La evaluación docente en la Corporación Universitaria Latinoamericana se maneja 180° como se muestra a continuación y con los siguientes porcentajes:

- Heteroevaluación: **75%**
 - Estudiantil: 40%
 - Director: 35%
- Autoevaluación: **25%**

Lo anterior con el propósito de propender hacia la búsqueda de la objetividad y transparencia en la ejecución del proceso de evaluación.

Parágrafo No 1. La Autoevaluación es el proceso mediante el cual el profesor, 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 No 2. La Heteroevaluación es el proceso mediante el cual los estamentos Administrativos (en este caso el director de programa) y Estudiantil del programa, evalúan al profesor, desde una perspectiva integral.

El primer estamento valora el nivel de cumplimiento de las actividades administrativas asignadas, su formación, desarrollo de actividades investigativas, docente 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 No. 42 Los aspectos para 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 otro tipo de formación relacionados con la especialidad de su actividad académica, perfeccionamiento de la actividad docente u otras que aporten a su formación profesional.

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 No. 43. La evaluación de desempeño de los profesores de la Corporación Universitaria Latinoamericana está bajo la dirección de Talento Humano y la Unidad de perfeccionamiento docente, y se hará acorde a lo establecido en el procedimiento aprobado por la Corporación.

Artículo No. 44. La Dirección de Talento Humano es el encargado de direccionar y operacionalizar el proceso de Evaluación docente.

Artículo No. 45. Los instrumentos de recolección de información utilizados para el proceso de evaluación docente, serán diseñados por la Dirección de Talento Humano y Unidad de perfeccionamiento docente y aprobados por Consejo Académico.

Artículo No. 46. El equipo de la Unidad de perfeccionamiento docente tendrá como funciones:

- a) Planificar, Organizar y Administrar el proceso de evaluación docente
- b) Apoyar el proceso de selección de profesores
- c) Aplicar los instrumentos de recolección de información empleados para la evaluación docente a cada uno de los estamentos implicados en el proceso (Profesores, 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 No. 47. La Autoevaluación 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 13 y 15 de clases, de forma simultánea en todas las facultades.
- b) Los estudiantes serán encuestados respecto a los profesores que desarrollen las asignaturas o cátedras, para el período correspondiente, en caso de que un profesor 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, profesores de la facultad o administrativos del programa, respectivamente.
- d) La sumatoria de los resultados, de acuerdo con el porcentaje asignado a la Autoevaluación y Heteroevaluación, corresponderá al 100% de la evaluación del profesor. Teniendo en cuenta que se usará para cada cuestionamiento la escala valorativa:

- Siempre/Excelente = 5
- Casi siempre/Bueno = 4
- Alguna Veces/Aceptable = 3
- Pocas veces/Deficiente = 2
- Nunca/Muy Deficiente = 1
- No aplica = 0

- e) Al diligenciar la encuesta, ninguno de los encuestados deberá consignar en la misma su nombre, número del carné, 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 Dirección de Talento Humano con los debidos mecanismos de seguridad para que sólo personal autorizado tenga acceso a las mismas.

Artículo No. 48. Desde la Dirección de Talento Humano se comunicará a Directores de programa, Decanos y Vicerrectoría Académica, los resultados del proceso de evaluación para que se tomen las acciones y decisiones que corresponda y suministrará a las instancias y órganos competentes que lo requieran, la información debidamente tabulada y graficada.

Artículo No. 49. A partir de la fecha de comunicación de los resultados de la evaluación, el profesor tendrá quince (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
- Falla en el debido proceso.

Artículo No. 50. En consideración a lo expuesto en el artículo anterior, el equipo de la unidad de perfeccionamiento docente y dirección de talento humano deberá mostrar el resultado y cada uno de los cuestionarios aplicados en el proceso de evaluación, en presencia del profesor evaluado. En caso de no ser suficiente para resolver el conflicto, se invocará a sesión extraordinaria al Consejo Académico y se planteará la situación suscitada para que el profesor de forma pública manifieste sus descargos y el concejo académico tome la decisión pertinente.

Artículo No. 51. Decisiones. A partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación docente, se tomarán las siguientes decisiones:

- **Comportamiento deficiente**, si la valoración está comprendida en el rango de Cero (0.0) a Dos punto nueve (2.9), se establece que el profesor 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.
- **Comportamiento aceptable**, si la valoración está comprendida en el rango de Tres puntos Cero (3.0) a Tres puntos Nueve (3.9) se establece que el profesor ha tenido un comportamiento Aceptable y en este caso el equipo de la Unidad de perfeccionamiento Profesor entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias, y buscará los correctivos a través de un plan de mejoramiento.
- **Comportamiento bueno**, si la valoración está comprendida en el rango de Cuatro puntos Cero (4.0) a Cuatro puntos cuatro (4.4) se establece que el profesor ha tenido un comportamiento Bueno.
- **Comportamiento excelente**, si la valoración está comprendida en el rango de Cuatro puntos Cinco (4.5) a Cinco puntos Cero (5.0) se establece que el profesor ha tenido un comportamiento Excelente.

En los dos casos anteriores será destacada públicamente su labor y la institución ofrecerá los incentivos del caso.

Artículo 52. Plan de mejoramiento. Los profesores que hayan obtenido un comportamiento aceptable y deficiente, la Unidad de perfeccionamiento docente en conjunto con Directores de programa, construirán un plan de mejoramiento teniendo en cuenta las debilidades identificadas en la evaluación de desempeño y se le realizará seguimiento durante el periodo académico y en el definido en este.

CAPITULO XI ESTÍMULOS, DISTINCIONES ACADÉMICAS Y BENEFICIOS

Artículo No. 53 Estímulos. Los Profesores que laboran en la Corporación podrán gozar de los siguientes estímulos:

La Institución realiza un reconocimiento a la labor docente a partir de su tiempo de servicio y desempeño buscando permanentemente un excelente ambiente de trabajo.

Artículo No. 54. Distinciones: Se otorga a profesores que estén en servicio, distinciones académicas de especial trascendencia o por excepcionales méritos científicos, artísticos o técnicos. A continuación, se podrá conceder las distinciones de:

- **Profesor Honorario:** Esta distinción sólo podrá otorgarse a profesores visitantes de reconocida prestancia científica, literaria, artística o técnica.
- **Profesor Emérito:** Esta distinción sólo podrá otorgarse al profesor pensionado que haya sido profesor en la Corporación por veinte (20) años o más y que, además, se haya destacado en la enseñanza o en la investigación, no haya sido sancionado disciplinariamente y haya tenido resultados de evaluación de desempeño docente satisfactorias.
- **Profesor Excelente:** Esta distinción se otorga al profesor con cinco (5) o más años de servicio continuo en la Corporación, no haya sido sancionado disciplinariamente y la calificación de su evaluación de desempeño docente durante tres (3) periodos académicos consecutivos haya sido excelente.

Parágrafo. Las postulaciones serán presentadas, documentadas y aprobadas por Consejo de Facultad para continuar con el respectivo trámite.

Artículo No. 55. Las distinciones de Profesor Emérito y Profesor Honorario sólo podrán ser otorgadas por el Consejo Directivo, mediante propuesta motivada de un miembro del Consejo, del Rector o del Consejo de Facultad.

Artículo No. 56. La distinción de profesor excelente será otorgada por la Vicerrectoría Académica mediante propuesta motivada del Consejo de Facultad.

Parágrafo. Al finalizar el año académico, la Dirección de Talento Humano emitirá a la Vicerrectoría Académica, el tiempo de servicio de los profesores en planta, reporte de su estado disciplinario y resultados de la evaluación de desempeño docente, de tal manera que se pueda identificar las distinciones.

Artículo No. 57. Beneficios. Los Profesores 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.
- d. Los beneficios descritos en el estatuto general de investigación.

CAPITULO XII CUALIFICACIÓN DOCENTE

Artículo No. 58. La Corporación define y reglamenta el tipo de apoyo a los profesores para adelantar estudios de postgrado en saberes específicos, pedagogía o en desarrollo científico y tecnológico, hasta con un subsidio de un 50% (se validarán casos especiales) las matrículas del postgrado solicitado, según disponibilidad presupuestal y juicio del consejo directivo.

Parágrafo No 1. Aplica a profesores de tiempo completo, que cumplan funciones de docencia, administrativas, investigación y/o proyección social.

Parágrafo No 2. Las solicitudes para estudios de postgrado, a que hace referencia este estatuto, deben presentarse ante el Rector, con la debida justificación y contar con la aprobación previa de la Vicerrectoría Académica.

Artículo No. 59. Requerimientos. Para que un profesor acceda a 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 el Decano quien se encarga de determinar si el perfil del profesor es coherente con el postgrado del área específica al cual aspira.

Artículo No. 60. Rechazo. Una vez autorizado el apoyo al proceso de formación docente, tanto en el saber específico como en el pedagógico, el profesor 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, informe por escrito su decisión de no aceptar la formación otorgada, ante la oficina de Vicerrectoría Académica.

Artículo No. 61. Una vez el profesor 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 posgradual

Artículo No. 62. El profesor en proceso de formación de postgrado, subsidiado por la institución, que no culmine su proceso académico, le será cobrada el valor asumido por la institución, totalidad de las matrículas de los semestres no cursados o cursados parcialmente.

Artículo No. 63. El profesor 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 (validar casos especiales), 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 No. 64. Condiciones. Se ha establecido las siguientes condiciones, que debe cumplir el profesor que sea subsidiado por la institución con un proceso de capacitación posgradual:

- El proyecto de grado, monografía, tesis doctoral o productos que surjan de estos que desarrolle el profesor 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 profesor 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 profesor 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 profesor que se negare a cumplir lo estipulado en el presente artículo, deberá desembolsar a la institución, en el plazo que establezca dos los gastos subsidiados por la institución para apoyar su proceso de formación posgradual.

Artículo No. 65. Exhortación. Aquellos procesos de investigación que hayan sido laureados o que a juicio de la Decanatura y Dirección de CINPRO 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 profesor gestor de tal proyecto.

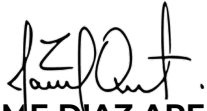
Parágrafo: Aquellos profesores investigadores que hayan demostrado un desarrollo significativo en su producción investigativa, les será reconocido públicamente su esfuerzo intelectual y la institución los beneficiará con pasantías, con dinero, en especie y otorgando becas para procesos de formación posgradual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

Artículo No. 66. El presente acuerdo rige a partir de su divulgación y deroga todos los que le sean contrarios, en especial el acuerdo 34 del 31 de Enero de 2017.

Dado en Barranquilla a los 22 días del mes de Diciembre del 2022

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASÉ.

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.



**JAIME DIAZ ARENAS
PRESIDENTE**



**LUISA DIAZ DAGAND
SECRETARIA GENERAL.**