

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE
CORPOSUCRE**

REGLAMENTO DOCENTE



**SINCELEJO- SUCRE
2011**

Contenido

CAPÍTULO I.....	3
DE LOS OBJETIVOS.....	3
CAPÍTULO II.....	4
DE LOS DOCENTES.....	4
CAPÍTULO III.....	5
CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL DOCENTE.....	5
CAPÍTULO IV.....	5
CATEGORIZACIÓN DEL ESCALAFÓN DOCENTE.....	5
CAPÍTULO V.....	8
SISTEMA DE PUNTAJE.....	8
CAPÍTULO VI.....	11
SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	11
CAPÍTULO VII.....	13
DE LA REMUNERACIÓN.....	13
CAPÍTULO VIII.....	14
DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.....	14
CAPÍTULO IX.....	15
CAPACITACIÓN DE DOCENTES.....	15
CAPÍTULO X.....	16
DISTINCIONES.....	16
CAPÍTULO XI.....	17
DERECHOS Y DEBERES.....	17
CAPÍTULO XII.....	19
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	19
CAPÍTULO XIII.....	21
PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA ENSEÑANZA.....	21

ACUERDO No. 011

Por el cual se acoge el nuevo reglamento docente de la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre

LA SALA GENERAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE – CORPOSUCRE -, EN USO DE LAS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y

CONSIDERANDO

Que el desarrollo dinámico de la Institución requiere de un cuerpo docente consolidado alrededor de la misión y la visión que la inspiran y de las nuevas necesidades académicas concernientes a su escalafón y a su desarrollo profesional,

ACUERDA

CAPÍTULO I: DE LOS OBJETIVOS

ARTÍCULO 1. El presente acuerdo reglamenta las relaciones de la Corporación Universitaria de Sucre – CORPOSUCRE, con los docentes vinculados a ésta, al tenor del Artículo 123 de la Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992 y del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2. Los propósitos del presente reglamento son los siguientes:

- a. Proporcionar a CORPOSUCRE las bases para el establecimiento de políticas institucionales de: selección, vinculación, clasificación, evaluación, capacitación, remuneración, distinción, bienestar y disciplinarias de su personal docente.
- b. Determinar las bases y las condiciones para establecer los ascensos académicos a que se hagan merecedores los docentes.
- c. Clasificar a los docentes según los requisitos que se establecen en este reglamento.
- d. Fijar políticas para la aplicación del régimen disciplinario a los docentes.
- e. Ofrecer a los docentes la seguridad de que existen parámetros objetivos para determinar una escala salarial justa y equitativa.

CAPÍTULO II: DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 3. Entiéndase por Docente a la persona que ejerce las funciones de docencia, investigación y proyección social en CORPOSUCRE, en una determinada rama del saber y dentro de la clasificación que se establece en este reglamento.

ARTÍCULO 4. Las actividades que se realizan con el fin de cumplir el proceso de orientación de enseñanza-aprendizaje están relacionadas con: preparación de clases, horas de presencialidad en la clase, tutorías, corrección de exámenes, participación en investigaciones y en proyección social, dirección de trabajos de grado, de investigación, labores de extensión y actividades académico-administrativas.

PARÁGRAFO: El docente debe elaborar un plan de acción y el cronograma de actividades que señale el tiempo que dedica a cada una de ellas, el cual debe ser aprobado por el Decano y/o Director del programa.

ARTÍCULO 5. Según su dedicación, los docentes serán de: tiempo completo, medio tiempo y de cátedra, así:

- a. Son **DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO** quienes dedican la totalidad de la jornada laboral al servicio de las actividades docentes, investigativas, de proyección social y/o administrativas-académicas en la Corporación.
- b. Son **DOCENTES DE MEDIO TIEMPO** quienes dediquen a la Corporación medio tiempo de la jornada laboral a las actividades docentes, investigativas, de proyección social y/o administrativas-académicas en la Corporación.
- c. Son **DOCENTES DE CÁTEDRA** quienes dedican en la institución el tiempo contratado para realizar actividades docentes y/o investigativas, el cual será, máximo, de 12 horas en la semana, equivalente a 192 horas cátedra en el período académico.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo con las necesidades de las Unidades Académicas (decanaturas), el Plan de Acción, el Cronograma de Actividades y la Programación Académica, la Rectoría determinará las horas que deben asignarse a la docencia, a la investigación, a la proyección social y a la administración-académica de los Docentes de Medio Tiempo y Tiempo Completo, la cual debe encontrarse entre un 40% y 60% para dedicación a la docencia.

PARÁGRAFO 2: El Docente de Cátedra tiene el compromiso de asistir a las reuniones programadas para organizar su trabajo académico.

PARÁGRAFO 3: El Rector podrá, para casos especiales debidamente justificados y puntuales, variar según las necesidades del caso los límites establecidos en el presente artículo y sus párrafos.

CAPÍTULO III: CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL DOCENTE

ARTÍCULO 6. Para ser nombrado docente en CORPOSUCRE, se requiere:

- a. Ser ciudadano en ejercicio.
- b. Ser profesional titulado en la Educación Superior
- c. Tener título de Post-grado, mínimo de especialista en el área del conocimiento que ejerza en la docencia.
- d. Tener afinidad profesional con el perfil del área del conocimiento que pretende orientar.
- e. Acreditar las evidencias laborales, judiciales y personales.

PARÁGRAFO: El Docente del área de énfasis de un Programa Académico deberá poseer experiencia laboral, por lo menos de dos años, en esa área.

ARTÍCULO 7. Los docentes de planta de Tiempo Completo y Medio Tiempo - y los de cátedra serán vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo, el que se celebrará por períodos académicos y, de existir justificación laboral académica, por el período necesario, pero no podrá ser superior a un año, quedando perfeccionado con la firma de las partes.

ARTÍCULO 8. La solicitud del nombramiento de la Planta Docente la hará el Decano al Comité Docente, y este a su vez hará las recomendaciones a la Sala General, previo análisis de la hoja de vida del docente y comprobación de la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 9: El Comité Docente ratificará o reprobará la selección realizada por el Decano y/o Director del Programa de acuerdo al procedimiento establecido para ello.

CAPÍTULO IV: CATEGORIZACIÓN DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 10. El Escalafón Docente en CORPOSUCRE está conformado por las siguientes categorías:

1. PROFESOR INSTRUCTOR
2. PROFESOR ASISTENTE
3. PROFESOR ASOCIADO
4. PROFESOR TITULAR

ARTÍCULO 11. El escalafón docente establece el ascenso ordenado a que tiene derecho el Docente de acuerdo con sus títulos, experiencias docentes, académicas y profesionales específicas, producción intelectual, calidad de los servicios prestados en la Corporación y el tiempo de vinculación.

ARTÍCULO 12. Para los efectos de este Escalafón se consideran los títulos de pregrado y postgrado. Los títulos de pregrado deben ser en el área de desempeño del Docente o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico.

PARÁGRAFO: Los profesores de CORPOSUCRE deben tener un título de pregrado y al menos, un post-grado a nivel de especialización y estudios en el área docente.

ARTÍCULO 13. Entiéndase por Servicios Administrativos el desempeño en CORPOSUCRE en cargos de Dirección y por Servicios Académicos, relacionados con la docencia, la investigación y la proyección social.

PARÁGRAFO: La calidad de los servicios prestados en CORPOSUCRE se evaluará por periodo académico, por parte de los Estudiantes, los Directivos, por la Coordinación Académica y por el mismo Docente (Autoevaluación), en la semana que para tal efecto se fije en el Calendario Académico.

ARTÍCULO 14. Entiéndase por Experiencia Académica la relacionada con el desempeño profesoral en otras instituciones de educación superior; y por Experiencia Profesional Específica, aquella que ha realizado o está realizando en el sector productivo relacionada con el área en la cual aspira a ser Docente.

PARÁGRAFO: La Experiencia Académica y Profesional Específica debe estar relacionada preferentemente con el área en la cual se desempeñará como profesor o en áreas afines.

ARTÍCULO 15. Para los fines de este Reglamento, la producción intelectual está dada por la producción de escritos científicos, humanísticos, obras o textos artísticos, literarios, bibliográficos, sociales, legales, tecnológicos, investigativos, indexados o no indexados, pero siempre registrados y con sus ISBN y también de diseños o desarrollos tecnológicos originales, producto de investigaciones formativas, aplicadas o científicas.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico podrá determinar otras formas de producción intelectual, previa recomendación del Comité Docente.

ARTÍCULO 16. El tiempo de vinculación que se exige para ascender debe ser continuo y no es acumulable de una categoría a otra; el lapso del mismo dependerá de lo establecido en el artículo 17 del presente acuerdo.

PARÁGRAFO: Cuando el Docente se retire por un periodo no mayor de seis meses de la Corporación, por enfermedad o necesidad de la empresa donde labora, o por estudios, no se considerará como discontinuidad al evaluar su tiempo de servicio y la ausencia podrá ser hasta de un año. Cuando no sea programado en la institución porque no hay asignación académica para él, el período de ausencia será hasta de un (1) año.

ARTÍCULO 17. La selección de docentes se hará de acuerdo con el procedimiento y criterios de selección y contratación de Docentes establecidos por la Institución en el presente Reglamento Docente.

DE LOS CRITERIOS PARA CATEGORÍAS INICIALES

ARTÍCULO 18. Al aspirante a ingresar como Docente en CORPOSUCRE se le ubicará en una de las categorías definidas en el Artículo 10 del presente Reglamento de acuerdo con su trayectoria académica y profesional, así:

- a. **PROFESOR INSTRUCTOR.** Poseer título profesional en los niveles técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario y estudios en el área pedagógica.
- b. **PROFESOR ASISTENTE.** Poseer título de profesional universitario; especialización en el área afín a su desempeño como Docente; experiencia docente de por lo menos tres años y estudios en el área pedagógica
- c. **PROFESOR ASOCIADO.** Poseer título de profesional universitario, maestría en el área afín a su desempeño como Docente; experiencia como Docente mínima de tres años y publicaciones ya sea en revistas indexadas o libros relacionados con su ejercicio como Docente.
- d. **PROFESOR TITULAR.** Poseer título profesional universitario; doctorado en el área en el cual ejercerá la docencia; experiencia como docente mínima de tres años, publicaciones indexadas y participación con ponencias en congresos nacionales o internacionales.

CRITERIOS PARA PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 19. Los criterios adicionales a los establecidos en las cuatro categorías iniciales que se tendrán en cuenta para el ascenso de los Docentes serán los correspondientes a Educación Continuada (Diplomados, Seminarios, Cursos, etc.), Producción (Publicaciones, resultados de investigaciones, etc.) y Experiencia Docente.

PARÁGRAFO: Para todo ascenso debe cumplirse prioritariamente lo establecido en el Artículo 18 y además completar el puntaje establecido en el Artículo 22 de este Reglamento.

ARTÍCULO 20. El Docente tendrá incentivos económicos por producción (investigaciones, libros, presentación de ponencias en eventos nacionales e internacionales), independientes al salario devengado, bajo la modalidad de “bonificación”.

ARTÍCULO 21. El Comité Docente tendrá la responsabilidad de coordinar la evaluación de la producción del profesor teniendo en cuenta lo siguiente:

- Designar un jurado compuesto por dos personas con méritos académicos y profesionales en el área relacionada con la producción.
- Toda producción académica presentada, una vez evaluada y aceptada, el Docente deberá exponerla ante la comunidad.
- Cuando la producción presentada para evaluación es de un Profesor Titular, uno de los pares debe ser externo y, una vez aprobada, deberá presentarla ante la comunidad.

CAPÍTULO V: SISTEMA DE PUNTAJE

ARTÍCULO 22. El sistema de puntaje que se aplicará para cuantificar los criterios de promoción indicados en los Artículos 18 y 19, además del cumplimiento de los requisitos establecidos para cada categoría inicial en el Artículo 18, serán como sigue:

Criterios de Formación en Área Pedagógica y Específica

Puntaje Mínimo 450 y Máximo 850.

Cursos, Seminarios, Diplomados	Área Pedagógica	Área Específica
Mínimo 2 (dos) cursos o seminarios o 1 diplomado (menos de 120 horas certificadas)	100	120
1 (un) Diplomado (más de 120 horas certificadas).	150	180

Criterios de Producción

Puntaje Mínimo 800 y Máximo 2500.

Producción	Área No Específica	Área Específica
Artículos (mínimo 2)		
No Indexados	80	100
Indexados	160	300
Textos (mínimo 1)		

No Indexados	200	350
Indexados	400	700

Criterios de Experiencia Docente y Profesional

Puntaje Mínimo 200 y Máximo 600.

Años de Experiencia	Área Pedagógica	Área Específica
De 1 a 3 años	100	200
De 4 a 10 años	200	400
Mas de 10 años	300	600

PARÁGRAFO 1: Cuando la evaluación del docente es EXCELENTE o MUY BUENA se tendrá en cuenta en definición del Criterio Experiencia Docente y Profesional así:

MUY BUENO: 50% adicional al Puntaje Mínimo
EXCELENTE: 100% adicional al Puntaje Mínimo

PARÁGRAFO 2: Las variaciones que conforme a los Artículos 18, 19 y 22 impliquen una reclasificación del Docente, se fundamentarán con los títulos, certificados y constancias que evidencien estas variaciones siempre y cuando sean presentadas a la División de Talento Humano, máximo antes del 30 de Junio y antes del 30 de Noviembre de cada anualidad, para que sean aplicadas en el período inmediatamente siguiente.

PARÁGRAFO 3: Cuando los cursos que realice el Docente estén expresados en créditos, la relación que se considerará será la de 1 crédito igual a cuarenta y ocho (48) horas (16 horas presenciales y 32 de trabajo independiente).

PARÁGRAFO 4: Cuando la producción intelectual es realizada en colaboración, se le asignará igual un puntaje a los autores del trabajo.

PARÁGRAFO 5: Las investigaciones presentadas como requisitos para obtener un título de pregrado o de postgrado no se tendrán en cuenta al definir los puntajes de producción.

PARÁGRAFO 6: Cuando se dé una segunda edición de un libro, se reconocerá hasta un 60% de los puntos asignados en la primera edición.

ARTÍCULO 23: La determinación de los puntos para la producción intelectual dependerá de la relación que tenga con la disciplina en la que desempeña su labor como Docente, el aporte a solución de problemas sentidos en la labor docente, en la Institución y en la Sociedad, lo cual lo definirá una Comisión integrada por dos

profesores ya sean de CORPOSUCRE o de otra Institución de Educación Superior y/o expertos asignados por el Comité Docente.

ARTÍCULO 24. La producción intelectual del Docente, para que se considere en su proceso de evaluación, debe cumplir con el siguiente procedimiento:

- a. El Docente, por medio de una comunicación escrita al Decano, le informará de su interés por realizar determinada producción intelectual y en ella debe, también, señalar quién será el asesor y/o director de la propuesta si las características de la misma lo exigen.
- b. El Decano, en un plazo no mayor a 20 días, deberá presentarla en el Consejo de Facultad para determinar la pertinencia de la misma, de acuerdo con los intereses institucionales.
- c. El Docente, una vez el Decano le informe que el Consejo de Facultad considera pertinente la propuesta de la producción intelectual, la inscribirá en el Centro de Investigaciones acogiendo a los requisitos que para tal fin tiene definido éste.
- d. Una vez el Docente o los Docentes autores de la producción intelectual finalicen el trabajo, lo enviarán al Decano, quien convocará en los siguientes 20 días de recibida, al Consejo de Facultad para asignar dos pares, sean estos internos o externos.
- e. Los pares asignados tendrán un plazo no mayor de 30 días para presentar su concepto ante el Decano quien debe solicitarle a la Vicerrectoría Académica que convoque al Comité Docente.
- f. La Vicerrectoría Académica citará al Comité Docente para evaluar el concepto de los pares de acuerdo con los parámetros definidos en el Artículo 23, en un plazo no mayor de 20 días contados a partir del momento en que el Decano le presente la solicitud.

ARTÍCULO 25. Todo Docente al ingresar, conforme al Artículo 18, deberá ser ubicado en una de las categorías establecidas en el Artículo 10; a partir de ella podrá solicitar la aplicación de los Criterios de Promoción indicados en los Artículos 19, 20 y 21, haciendo uso del sistema de puntaje establecido en los Artículos 22, 23 y 24.

ARTÍCULO 26. Además de la promoción de categorías indicadas en el Artículo 18, se establecen las Clasificaciones A y B para cada una de las categorías con base en el sistema de puntaje contemplado en los Artículos 22, 23 y 24, siempre y cuando se alcancen los siguientes puntajes mínimos en cada clasificación, así:

Clasificación A: 1650 puntos

Clasificación B: 3500 puntos

PARÁGRAFO 1: Las Categorías y Clasificación de los Docentes, quedarán así:

INSTRUCTOR	A y B
ASISTENTE	A y B
ASOCIADO	A y B
TITULAR	A y B

CAPÍTULO VI: SISTEMA DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 27. OBJETIVO

Asegurar el proceso de mejoramiento institucional mediante el control del desarrollo de la actividad docente, apoyado en un sistema de evaluación constructivo para propiciar en el Docente el respeto por la profesión de enseñar y motivarlo hacia un quehacer académico con calidad, en cada periodo lectivo.

ARTÍCULO 28. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación son los juicios de las personas que intervienen directamente en la actividad de la persona objeto de la evaluación.

La evaluación del profesor se fundamentará en cuatro fuentes:

- **Evaluación del Decano:** Contemplará las actividades investigativas y académico-administrativas y la responsabilidad que el Docente demuestre en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la Corporación.
- **Evaluación de los estudiantes** de los cursos que están bajo su responsabilidad: En ella se consideran aspectos relacionados con las relaciones interpersonales y el cumplimiento, responsabilidad y pertinencia del proceso de enseñanza.
- **Autoevaluación:** Se considerara el cumplimiento de las actividades de dirección académica-administrativa asignadas en el semestre, relaciones interpersonales, pertinencia con los contenidos, estrategias pedagógicas, criterios de evaluación empleados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, productividad académica, cualificación docente.
- **Evaluación de Recursos Educativos y Tecnológicos:** Que dependerá del cumplimiento de las horas presenciales asignadas, según el reporte del mismo Docente en el registro de asistencia.

ARTÍCULO 29. Los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo evaluarán a los Decanos y Directores de Programa, en cuanto a las relaciones interpersonales, la capacidad de liderazgo y de gestión de las actividades investigativas,

académicas y administrativas y la responsabilidad que demuestre en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con la Corporación.

ARTÍCULO 30. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación son aquellos que la Corporación Universitaria de Sucre – CORPOSUCRE, ha definido, con el propósito de ser objetivos en la toma de decisiones y de esta forma asegurar un proceso de evaluación pertinente y coherente con los propósitos de calidad institucionales.

a. Para los Docentes, los instrumentos a utilizar son:

- Una Matriz de Evaluación de Docentes por los estudiantes, teniendo en cuenta que quienes son sujetos directos de la actividad del Docente, en virtud del estrecho contacto que impone la relación de aula, están en situación privilegiada para valorar el desempeño de éste en cuanto a estrategias pedagógicas, cumplimiento y otros criterios observables en clase.
- Una Matriz de Evaluación de Docentes por Decanos y/o Directores de Programa, considerando que estos últimos desarrollan un seguimiento directo de las actividades relacionadas con el cumplimiento del Calendario Académico y de los Contenidos Programáticos; la participación en los procesos institucionales y otros aspectos de índole profesional.
- Una Matriz de Autoevaluación, teniendo en cuenta que es necesario crear una cultura de mejoramiento permanente con responsabilidad y es la persona misma la que debe analizar su comportamiento para crecer afectiva y profesionalmente.
- Un Subsistema de Evaluación de Docentes por el Área de Recursos Educativos y Tecnológicos, que ejerce un seguimiento directo del cumplimiento de algunos aspectos de carácter contractual.

b. Para los Directivos con Docentes a su cargo, el instrumento es una Matriz de Evaluación de Directivos por parte de los Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo, teniendo en cuenta que el cuerpo docente, por estar en relación directa con los Directivos, tiene la capacidad de valorar su gestión académica evaluando su responsabilidad, sus relaciones interpersonales y su sentido de pertenencia con la Corporación.

c. Matriz. Resultados Finales.

ARTÍCULO 31. DE LAS CONDICIONES DE CALIDAD

Los aspectos a evaluar contemplados en este Sistema, se han determinado

considerando principalmente los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las políticas administrativas. En consecuencia, los grados de cumplimiento resultan indicadores de la dimensión en que el desempeño del Docente se aproxima o se aleja de parámetros deseables en cuanto a cada aspecto.

ARTÍCULO 32. RETROALIMENTACIÓN. La particularización de los Indicadores de desempeño permite la detección de potencialidades y falencias de tipo individual y colectivo para adoptar -con base en ella- programas destinados a desarrollar las primeras y a remediar las segundas, para lograr la mayor cualificación del Cuerpo Docente y el mayor compromiso de los Directivos de la Corporación.

ARTÍCULO 33. El proceso de evaluación de los Docentes y Directivos será coordinado por la División de Talento Humano y las respectivas Secretarías Académicas.

CAPÍTULO VII: DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 34. La remuneración básica por hora orientada por el Docente de Cátedra será asignada según las categorías y clasificaciones establecidas en el presente Reglamento y al buen y justo criterio de la Sala General, en concordancia con la dignidad, valores éticos y morales de quienes reciben la alta responsabilidad de educar, teniendo en cuenta las directrices presupuestales y los resultados de las evaluaciones individuales establecidas:

- a. PROFESOR INSTRUCTOR: La remuneración será establecida por la Sala General.
- b. PROFESOR ASISTENTE: La remuneración es el 15% adicional con relación a la del Profesor Instructor.
- c. PROFESOR ASOCIADO: La remuneración es el 15% adicional de la establecida para el Profesor Asistente.
- d. PROFESOR TITULAR: La remuneración es el 15% adicional con relación a la establecida para el Profesor Asociado.

ARTÍCULO 35. La remuneración del Personal Docente de Tiempo Completo y Medio Tiempo será establecida por la Sala General teniendo en cuenta:

- a. La clasificación en el Escalafón Docente.
- b. Los resultados de las evaluaciones establecidas.
- c. La Remuneración de la hora del Personal Docente de Cátedra.
- d. Los parámetros presupuestales de cada período.

PARÁGRAFO 1: Los Docentes serán contratados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 2: Cuando la Corporación le asigne al Docente actividades temporales especiales, diferentes a las contempladas en su contrato de trabajo, le hará un reconocimiento económico con carácter de bonificación, no constitutiva de salario

ARTÍCULO 36. En el valor de la hora de cátedra están incluidas, además, las actividades propias de la docencia: preparación de clases, participación en reuniones, preparación de evaluaciones y revisión de las mismas; lo correspondiente a recargo nocturno y feriados.

ARTÍCULO 37. El Profesor Titular tendrá derecho a una bonificación cada dos años, contados a partir del momento de su ascenso a esa categoría, la cual dependerá de su productividad académica y será aprobada por la sala General previo estudio del Comité Docente. La cuantía la sugerirá el Comité de Rectoría.

CAPÍTULO VIII: DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 38. La Corporación promoverá el desarrollo profesoral mediante el reconocimiento al Docente que se ha distinguido en el ejercicio de la docencia, en la actividad investigativa o en la proyección social, a través de estímulos tales como:

- a. Bonificación de estudio.
- b. Matrícula en programas de postgrado y de educación continuada.
- c. Inscripción y viáticos para participar en congresos y conferencias de reconocida calidad nacional o internacional y pertinente con su área disciplinar. La asignación de los viáticos se le dará, preferentemente, a quienes vayan a participar con ponencias o como conferencistas en dichos eventos.
- d. Distinciones

PARÁGRAFO: Entiéndase por bonificación de estudios la cuantía que la Corporación le otorga al profesor para asistir a cursos de educación continuada o de postgrado.

ARTÍCULO 39. La bonificación que se le entregará al Docente dependerá de las expectativas académicas institucionales y de la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO: Las bonificaciones y licencias para participar en congresos y conferencias serán otorgados por la Rectoría, previa recomendación de la Vicerrectoría Académica y del Comité Ejecutivo de Rectoría.

ARTICULO 40. Los criterios para otorgar las bonificaciones serán:

- a. Antigüedad del profesor en la Institución (30%).
- b. Evaluación de los dos últimos semestres, la que debe ser por lo menos “muy buena” (30%).
- c. Pertinencia de los estudios con el área en la que se desempeña como Docente (40%).

PARÁGRAFO: Cuando se presenten solicitudes de varios Docentes para un mismo postgrado o curso se tendrá en cuenta al Docente que no posea títulos, siempre y cuando cumpla con los criterios señalados en este artículo.

CAPÍTULO IX: CAPACITACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 41. Es política de la Corporación promover o auspiciar la participación de los Docentes en programas que, basados en necesidades individuales o colectivas detectadas o previstas, tiendan a un desarrollo profesoral pertinente.

ARTÍCULO 42. Los planes de perfeccionamiento académico serán trazados por la Vicerrectoría Académica, de acuerdo con los Decanos de las Facultades, Directores de Programas, Jefes de Centro, Jefes de Departamentos Centrales y la Dirección Administrativa.

ARTÍCULO 43. De acuerdo con la directriz anterior, la Corporación promueve o auspicia la participación de los Docentes en las siguientes modalidades de programas de Formación Pedagógica o de Actualización en el área profesional:

- a. Diplomados, Seminarios, Cursos, y Talleres ofrecidos por las unidades académicas y administrativas de CORPOSUCRE.
- b. Seminarios, Congresos, Encuentros y otras actividades organizadas por Instituciones reconocidas a nivel nacional e internacional.
- c. Comisiones de estudio e intercambios para adelantar programas de actualización en Instituciones de reconocido prestigio.
- d. Programas de Postgrado ofrecidos por CORPOSUCRE u otras Instituciones.
- e. La asistencia a Congresos o Seminarios, especialmente cuando los Docentes presenten en ellos ponencias o trabajos científicos.

ARTÍCULO 44. Los Docentes o Directivos Académicos que se matriculen en cursos de postgrado financiados parcial o totalmente por CORPOSUCRE, deberán suscribir un contrato mediante el cual se comprometen a continuar laborando en la Corporación una vez obtengan el título por el doble del periodo de duración del postgrado, proporcional a la financiación otorgada. Si la financiación es para

cursos de educación continuada o para congreso o eventos similares, tendrán la obligatoriedad de compartir su experiencia con la comunidad académica CORPOSUCREÑA.

PARÁGRAFO: El Docente que no cumpla con lo establecido en este Artículo porque se retira de la Institución, deberá reintegrar el dinero otorgado para su cualificación docente.

ARTÍCULO 45. La solicitud de un Docente interesado en participar en cursos de actualización, sea del nivel de postgrado o de educación continuada tendrá el siguiente procedimiento:

- a. Presentar la solicitud ante el Decano, quien la remitirá con su recomendación de aprobación o no a la Vicerrectoría Académica.
- b. La Vicerrectoría evaluará la solicitud y, de acuerdo con el presupuesto asignado, la someterá a consideración del Comité Ejecutivo de Rectoría.
- c. Si el Comité Ejecutivo de Rectoría aprueba o no la solicitud, la Secretaría General le informará al profesor o Directivo Académico la decisión tomada por el Comité en mención.

PARÁGRAFO: La solicitud de un Directivo Académico deberá ser enviada a la Vicerrectoría Académica y, si es del nivel administrativo, a la Dirección Administrativa.

CAPÍTULO X: DISTINCIONES

ARTÍCULO 46. De conformidad con lo establecido por la Sala General de la Corporación en Acta No. 37 del 27 de Diciembre de 2011, podrán concederse las siguientes distinciones para exaltar públicamente la labor meritoria de sus Docentes:

- a. Distinción de Honor al Mérito Académico, cuando el Docente se ha destacado como Excelente Profesor, por los menos durante diez (10) periodos académicos; haya sobresalido por acciones tendientes a crear en el estudiante el espíritu emprendedor o de investigación; tenga una producción intelectual encaminada a fortalecer su proceso de enseñanza; se destaque por sus excelentes relaciones interpersonales y por su comportamiento ético.
- b. Distinción de Honor al Mérito Investigativo, cuando el Docente ha sobresalido en el ámbito local, regional, nacional o internacional por investigaciones que contribuyan a la solución de problemas de su disciplina, con proyección social.

- c. Distinción Académica de PROFESOR DISTINGUIDO, al Docente de la Corporación que, al menos con ocho años de servicio a la Corporación, se haya distinguido por su comportamiento ético, su espíritu de superación personal, académica y profesional, sentido de pertenencia y su desempeño como Docente Excelente.
- d. Distinción Académica de PROFESOR HONORARIO, cuando el Docente haya ejercido su docencia meritoriamente por 20 o más años y tenga categoría de Profesor Titular de la Corporación y un mínimo de cinco (5) años en la Corporación.
- e. Distinción PROFESOR VISITANTE: Es aquella que se le entregará a un docente no vinculado a la Corporación que posea producción intelectual y haya realizado aportes al bienestar de la comunidad.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico podrá conceder *post-mortem* estas distinciones.

ARTÍCULO 47. La iniciativa de otorgar uno de estos reconocimientos puede provenir de las Directivas Académicas o Administrativas, de los Docentes o Estudiantes mediante solicitud escrita y con los soportes que ameriten esta distinción. Esta solicitud deberá ser aprobada por el Consejo Académico, previa recomendación del Consejo de Facultad.

PARÁGRAFO: La carta de solicitud deberá llevar la firma del 80% de las personas que integren el estamento que lo solicita y la distinción será entregada en ceremonia solemne.

CAPÍTULO XI: DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 48. Los Derechos de los Docentes, entre otros, son los siguientes:

- a. Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política, de las disposiciones legales y del Estatuto y Reglamentos que orientan la gestión académico-administrativa de la Corporación Universitaria de Sucre –CORPOSUCRE-.
- b. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de los principios y valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de CORPOSUCRE.
- c. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- d. Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan, al tenor de las normas vigentes.

- e. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.
- f. Disponer la propiedad intelectual o de industria derivadas de las producciones de su ingenio, en las condiciones que provean las leyes y los reglamentos de CORPOSUCRE.
- g. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a Docentes en los órganos directivos y asesores de la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre de conformidad con la Ley 30 de 1992 y el Estatuto General y demás normas de la Corporación Universitaria de Sucre - CORPOSUCRE.
- h. Ascender en el Escalafón Docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Reglamento.
- i. El debido proceso establecido en la Corporación ante situaciones que alteren la normalidad de los lazos entre el docente y la comunidad académica; y el ejercicio del derecho de defensa ante las que puedan dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- j. El reconocimiento de sus méritos y ser sujeto de las distinciones que otorga la Corporación a sus Docentes por labor meritoria.

ARTÍCULO 49. Son deberes de los Docentes, entre otros:

- a. Cumplir las obligaciones que se derivan de la Constitución Política, las Leyes, el Reglamento General, el Contrato Laboral y demás normas de la Corporación Universitaria de Sucre - CORPOSUCRE.
- b. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de Docente, entre ellas, los principios descritos por la sociedad para la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior, así como los Principios y Valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional de CORPOSUCRE.
- c. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte CORPOSUCRE.
- d. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- e. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido.
- f. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de CORPOSUCRE.

- g. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de CORPOSUCRE.
- h. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- i. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- j. Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- k. Participar en las programaciones de extensión y servicio de CORPOSUCRE, así como en las reuniones convocadas por las autoridades académicas.
- l. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- m. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir el normal ejercicio de las actividades de CORPOSUCRE.

CAPÍTULO XII: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 50. OBJETIVOS. Para garantizar un tratamiento justo, acorde con la dignidad de quienes hacen parte del cuerpo docente de la Corporación, se establecen los procedimientos que deben seguirse ante situaciones señaladas en el literal i del artículo 49 de este Reglamento.

ARTÍCULO 51. INDAGACIÓN PRELIMINAR. Conocida una situación o recibida una queja, la autoridad competente de la Unidad Académica a la cual está adscrito el Docente, realizará de oficio, dentro de los tres días hábiles siguientes, una investigación preliminar encaminada a acopiar información que le permita rendir un informe al Comité Docente sobre los hechos indagados.

ARTÍCULO 52. INVESTIGACIÓN. Recibido el informe del Decano, dentro de los cinco días hábiles siguientes, el Consejo de Facultad lo evaluará y sí, a su juicio, las circunstancias lo ameritan, nombrará una Comisión conformada por tres miembros del cuerpo docente de igual o mayor clasificación que la del Docente cuya situación es materia del informe. Esta Comisión deberá realizar una investigación para establecer la responsabilidad que pueda caber al Docente de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a. La Comisión de Investigación, dentro de los tres días hábiles siguientes a su conformación, notificará formalmente al Docente de la apertura de diligencias tendientes al esclarecimiento de la situación, los hechos que la constituyen, los

elementos allegados que señalan su posible existencia y las disposiciones posiblemente infringidas. Le asiste al Docente investigado el derecho de presentar por escrito, ante la Comisión, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, las explicaciones o argumentos que considere pertinentes.

b. Recibido el escrito del Docente, la Comisión practicará de oficio las diligencias tendientes al esclarecimiento de la situación o las pertinentes que haya solicitado practicar el Docente en su escrito, para lo cual la Comisión designará a uno de sus miembros, quien tendrá un término de diez días hábiles para practicarlas contados a partir de la fecha de recepción del escrito mencionado.

ARTICULO 53. CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y CALIFICACIÓN. Agotado el término señalado para la investigación, la Comisión la declarará cerrada y presentará un informe al Consejo de Facultad para que califique dentro de los cinco días hábiles siguientes, la inexistencia o existencia de responsabilidad del Docente respecto a lo investigado. En el primer caso, dentro de los tres días siguientes, el Consejo de Facultad recomendará al Consejo Académico el archivo del caso; y en el segundo, la aplicación de una sanción que será acorde con la naturaleza de la falta.

PARÁGRAFO: Cuando de la investigación se desprenda que la infracción puede enmarcarse dentro de las contempladas en la Cláusula segunda del Contrato de Trabajo o dentro de las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la medida será aplicada por el Rector mediante Resolución contra la que sólo procederá el recurso de reposición interpuesto dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, el cual será resuelto dentro de los cinco días hábiles inmediatos a su interposición.

ARTÍCULO 54. APROBACIÓN O MODIFICACIÓN POR EL CONSEJO ACADÉMICO. Recibida la recomendación del Consejo de Facultad, el Consejo Académico podrá acogerla o modificarla a discreción. Aprobada una situación, se le notificará al Docente dentro de los tres días hábiles siguientes al pronunciamiento, contra el que sólo procede el recurso de reposición dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, y deberá ser resuelto por el Consejo Académico en la siguiente sesión que éste efectúe.

ARTÍCULO 55. TIPOS DE SANCIONES. Las sanciones aplicables podrán ser, según la gravedad de la falta, las siguientes:

- a. Amonestación en privado al Docente por parte del Decano, quien dejará constancia de ella en la respectiva Hoja de Vida.
- b. Amonestación por el Consejo Académico mediante Resolución, copia de la cual se anexará a la Hoja de Vida.
- c. Terminación del contrato.

ARTÍCULO 56. EFECTOS DE LAS SANCIONES. En caso de aplicarse una amonestación privada, el Docente quedará inhabilitado para ascender en el escalafón durante el período académico siguiente al que se le aplicó la sanción. Si se trata de una amonestación por el Consejo Académico, esa inhabilidad será por dos períodos académicos. En ambos casos, el Docente también quedará inhabilitado, durante los períodos respectivos para hacerse acreedor a las comisiones o becas de estudio o cualquier otro estímulo previsto por la Corporación.

CAPÍTULO XIII: PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA ENSEÑANZA

ARTÍCULO 57. La Corporación Universitaria de Sucre – CORPOSUCRE, adicional al Código de Ética establecido, incluye los nueve (9) Principios Éticos, descritos por la Sociedad para la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior –STLHE-, entre las guías de la actividad de su cuerpo docente:

- a. Competencia en la disciplina. Un Docente competente disciplinariamente mantiene un alto nivel de conocimiento y se asegura de que el contenido de su asignatura sea actualizado, representativo, preciso y apropiado con respecto a la posición del curso dentro del programa de estudios del estudiante.
- b. Competencia pedagógica. Un Docente competente pedagógicamente comunica los objetivos de la asignatura a los estudiantes, está enterado de métodos o estrategias de instrucción alternativos y selecciona aquellos que, basados en las evidencias de investigaciones (incluyendo las investigaciones personales o auto-reflexivas), son efectivos en ayudar a los estudiantes a alcanzar los objetivos del curso.
- c. Tratamiento de temas sensitivos. Aquellos temas que los estudiantes probablemente encontrarán sensitivos o incómodos, serán tratados de manera abierta, honesta y positiva.
- d. Desarrollo del estudiante. La principal responsabilidad del Docente es contribuir al desarrollo intelectual del estudiante, por lo menos en el contexto de su área de competencia y evitar acciones o comportamientos tales como la explotación y la discriminación que van en detrimento del desarrollo del estudiante.
- e. Dualidad en las relaciones con los estudiantes. Para evitar conflicto de intereses, un Docente no entra en un doble rol en su relación con los estudiantes que pueda ir en detrimento del desarrollo del estudiante o que pueda llevar a un favoritismo por parte del Docente o ser percibido como tal.

- f. Confidencialidad. Las calificaciones, registros de asistencias y comunicaciones privadas de los estudiantes se deben tratar como material confidencial y se darán a conocer a otros sólo con el consentimiento del estudiante o por razones legítimamente académicas o administrativas, o si hay motivos razonables para creer que dando a conocer la información será de beneficio para el estudiante o se podrá evitar perjuicios a otros.
- g. Respeto por los colegas. Un Docente respeta la dignidad de sus colegas y trabaja cooperativamente con ellos en aras de fomentar el desarrollo del estudiante.
- h. Evaluación válida a los estudiantes. Dada la importancia de la evaluación del desempeño de los estudiantes en la enseñanza superior, y en la vida y carreras de los estudiantes, los Docentes son responsables de adoptar las medidas necesarias para asegurarse de que la evaluación de los estudiantes sea válida, justa, abierta y congruente con los objetivos de la asignatura.
- i. Respeto por la Institución. En aras del desarrollo de los estudiantes, un Docente está enterado y respeta los objetivos educativos, las políticas y estándares de la Institución en la que enseña.

ARTÍCULO 58: El presente Reglamento rige a partir del Primer Período Académico de 2012 y deroga las disposiciones anteriores relacionadas con este tema.

Dado en Sincelejo a los 27 días del mes de Diciembre del año 2011.

ALBA ROSA PERNET
Presidenta

EYDY SUAREZ BRIEVA
Secretaria general (E)