

RESOLUCION N° 079

(25 de Noviembre de 2008)

Por la cual se expide el Reglamento de Personal Docente de la Corporación Universitaria Regional Del Caribe IAFIC

El Presidente y Representante Legal de la Corporación Universitaria Regional del Caribe- IAFIC, en uso de sus Facultades Legales y Estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC, es una Institución Universitaria de Educación Superior debidamente reconocida por el Ministerio Educación Nacional como tal, mediante las Resoluciones Nos. 8992 de 1985 y 3614 del 4 de julio de 2006.
2. Que la Ley 30 de 1992 faculta a las instituciones de educación superior para expedir sus propios reglamentos.
3. Que la Corporación Universitaria Regional del Caribe- IAFIC, debe modificar el Reglamento Docente, a fin establecer la categorización docente propia de una institución universitaria, los mecanismos de incentivos y los procesos de formación permanente del equipo docente de la entidad.

RESUELVE:

Artículo Primero: Modifíquese el Reglamento Docente de la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC, el cual a partir de su aprobación quedará de la siguiente manera:

REGLAMENTO PERSONAL DOCENTE

CAPITULO I

DEFINICIÓN Y CLASIFICACION DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 1º. CALIDAD DE DOCENTE- Es la persona que ha sido vinculada laboralmente a la CURC-IAFIC, según las normas vigentes previstas en el presente Reglamento, para desarrollar actividades de docencia, investigación y relación con el sector externo y/o proyección social de conformidad con la ley y lo estipulado en el Estatuto General de la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC.

ARTICULO 2º. El presente reglamento hace parte integral del contrato que la CURC-IAFIC celebra con cada docente quien al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

PARAGRAFO: El Docente que en forma temporal y en carácter de comisión ejerza funciones directivas, académicas o administrativas en la Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC, no perderá la condición y derechos correspondientes a su calidad de docente.

ARTICULO 3º. PERFIL DEL DOCENTE- El Docente de la CURC-IAFIC debe distinguirse por su compromiso con el cumplimiento de los principios misionales y disposición para aportar al mejoramiento del Proyecto Educativo Institucional, demostrando competencias para orientar de manera integral los procesos de formación de los estudiantes enmarcados en los valores de tolerancia y respeto por las diferencias y estilos de aprendizaje, recreando el conocimiento a través de la investigación y el uso racional de las herramientas tecnológicas.

CAPITULO II

SELECCIÓN, VINCULACION Y PERMANENCIA DOCENTE:

La Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC adopta procesos de selección con criterios de transparencia, idoneidad y pertinencia, bajo el marco normativo legal vigente.

ARTICULO 4º. DEFINICIÓN DE DOCENTE- Es Docente de la Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC, la persona que ha sido vinculada a la institución, según las normas previstas en el presente Reglamento, para desarrollar actividades de docencia, investigación y relación con el sector externo de conformidad con la ley y lo estipulado en el Estatuto General de la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC

PARAGRAFO. SELECCIÓN: Se hace a través de convocatorias publicadas en la página web de la CURC-IAFIC de acuerdo con las necesidades académicas por disciplinas, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1º. Acreditación Académica y competencias

- Profesional en el área específica debidamente acreditada.
- Experiencia mínima en docencia de dos años.
- Acreditar competencias pedagógicas (postgrados).

2º. Recepción y clasificación de hojas de vida

- El coordinador y/o director de Programa recibe, clasifica y analiza las hojas de vida de acuerdo con las necesidades disciplinares de su unidad académica y cita a entrevista a los profesionales que cumpla con los requisitos y expectativas con el acompañamiento de la Vice-Rectoría Académica. Estas hojas de vida son enviadas a la oficina de Talento Humano, sugiriendo la posibilidad de contratación para el proceso final de selección.
- La oficina de talento culmina el proceso de selección y procede a oficiar la vinculación laboral.

3º. Vinculación laboral

Se realiza a través de un contrato laboral a término fijo, para ello la CURC-IAFIC ha establecido dos formas de vincular a sus docentes:

- a) Para el periodo académico lectivo
- b) Por un año lectivo en coherencia con el artículo 101 del CST

Según la dedicación, los docentes pueden ser vinculados de la siguiente manera:

Tiempo Completo

Medio Tiempo.

Hora Cátedra.

Visitantes o Invitados

ARTICULO 5º. PERFIL DEL DOCENTE- El Docente de la CURC-IAFIC debe distinguirse por su compromiso con los principios y valores de la misma, disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y al Proyecto Educativo Institucional, demostrar competencias para orientar de manera integral procesos de formación en los estudiantes, tolerancia y respeto por las diferencias de los demás, actitud de permanente aprendizaje, investigación, actualización y cumplimiento responsable de sus obligaciones y deberes.

ARTICULO 7º. Horas cátedra: El Rector mediante resolución motivada aprobará el número mínimo de horas cátedras lectivas que orientará cada docente. Sin embargo dichas horas podrán aumentar o disminuir dentro del mismo período lectivo, con el propósito de realizar otras actividades propias de la CURC-IAFIC, previamente autorizadas.

CAPITULO III

ASIGNACION ACADEMICA

ARTICULO 9º. DOCENTE DE TIEMPO COMPLETO. Es aquel que ha sido vinculado por la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la Institución durante cuarenta (40) horas semanales, en actividades académicas en el Artículo 4º del presente Reglamento, así:

Docencia: Hasta 50% de sus horas clase semanales y el otro el 50% a procedimientos administrativos distribuidos entre:

Comités de Facultad: mínimo 2 horas semanales.

Acompañamiento académico a estudiantes: mínimo 4 horas semanales.

Actualización en grupos de estudio de las unidades académicas mínimo (2) horas semanales.

Relación con el sector externo: mínimo 4 horas semanales

Investigación: 8 horas semanales

PARÁGRAFO: La calidad de docente de tiempo completo en la CURC-IAFIC tiene tres connotaciones:

- a. Dedicación a la docencia
- b. Funciones administrativas (coordinación)
- c. Funciones investigativas

ARTICULO 10º. DOCENTE DE MEDIO TIEMPO - Es vinculado a la Corporación para desarrollar las tareas que le asigne y autorice la CURC-IAFIC, por veinte (20) horas semanales, en las actividades académicas enunciadas en el Artículo 4º del presente Reglamento, se vinculan por contrato de trabajo a término fijo. La clasificación académica y escala salarial se hará de acuerdo al nivel de formación de cada docente (Postgrados, profesional universitario y tecnólogo), proporcionalmente a su tiempo contrato desempeñará algunas actividades establecidas para el docente de tiempo completo.

ARTICULO 11º. DOCENTE DE CATEDRA- Es aquel que ha sido vinculado a la CURC-IAFIC para desarrollar exclusivamente la docencia en la modalidad de Hora-Cátedra, se vinculan por contrato de trabajo a término fijo para un periodo académico y su clasificación se establece de acuerdo al nivel de formación académica.

ARTÍCULO 12º. DOCENTES INVITADOS O VISITANTES: Se contratan en condiciones especiales de acuerdo con las necesidades de formación en saberes específicos.

CAPITULO IV
REGIMEN DEL EJERCICIO DOCENTE

ARTICULO 13º. Es la normativa que ampara el ejercicio de la profesión docente en la Corporación Universitaria Regional del Caribe -IAFIC, garantizando el mejoramiento del nivel académico de la Institución y promoción del docente.

ARTÍCULO 14º. Para aspirar a ejercer como Docente en la CURC-IAFIC se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar título en Educación Superior.
- Acreditar formación pedagógica en docencia universitaria
- Acreditar experiencia profesional y en docencia universitaria
- Obtener calificación satisfactoria, de acuerdo con la reglamentación establecida en el presente reglamento.

ARTÍCULO 15º. Los requisitos y condiciones de ingreso y promoción del docente en la CURC-IAFIC serán de carácter académico y profesional para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes factores:

1. Títulos correspondientes a estudios en Educación Superior.
2. Experiencia calificada y certificada en docencia y/o en gestión académica administrativa.
3. Evaluación de desempeño satisfactoria.
4. Producción académica.
5. Formación en Pedagogía y/o Docencia Universitaria (mínimo 120 horas).

ARTÍCULO 16º. Funciones del Personal Docente. Las funciones del Personal Docente comprenden actividades de: enseñanza, investigación, asesoría, relación con el sector externo, deportiva, cultural, administración y dirección académica.

ARTICULO 17º. Son cargos de Dirección Académica los siguientes:

Rector, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Relaciones y Apoyo Estudiantil, Decanos, Coordinador de programas académicos, Coordinadores de Centros de Atención Tutorial, Docentes con funciones de coordinación de prácticas profesionales.

PARAGRAFO: El docente, en el caso de ser designados para ejercer cargos de dirección académica, al término de su período lectivo, si no se le renueva su designación, podrá volver a su condición de Profesor y continuar con su ejercicio docente.

CAPITULO V **INGRESO Y PROMOCION,**

ARTÍCULO 18º. Para ingresar como Docente a la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC se requiere como mínimo:

- Acreditar título en Educación Superior.
- Acreditar experiencia calificada en docencia en Educación Superior, mínimo de dos (2) años.
- Ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado.
- Gozar de buena conducta y reputación.

ARTÍCULO 19º. Para tomar posesión del cargo de Docente de Tiempo Completo deberá presentar los documentos que acrediten:

1. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o residente autorizado.
2. Tener definida la situación militar (hombres)
3. Ser apto según certificados expedidos por organismos de salud pertinentes.

La posesión del cargo se hará en los términos de tiempo establecidos por la Corporación.

ARTÍCULO 20º. Todo nombramiento de Docente de Tiempo Completo se hará por el término máximo de un (1) año lectivo.

PARAGRAFO 1: Para efectos del presente Reglamento, se entiende por período Académico, el definido en el Calendario Académico Semestral.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 21º. La vinculación de un Docente a la Corporación Universitaria Regional del Caribe- IAFIC deberá estar respaldada por la correspondiente disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 22º. Los Docentes se contratarán según las disposiciones legales vigentes.

PARAGRAFO: Todos los contratos que celebre la Corporación con los Docentes, deberán constar por escrito y firmarse por las partes antes de que el Docente inicie labores. Para los Docentes nuevos o que se vinculen por primera vez, según el caso, el contrato deberá pactarse con período de prueba. Sin el mencionado contrato, la Corporación no podrá efectuar los pagos correspondientes.

ARTICULO 23º. Durante la jornada de trabajo contratada con la Institución, ningún Docente puede desempeñar actividades laborales en otra institución. La infracción a esta norma será causal de cancelación, por parte de la Corporación del correspondiente contrato de trabajo.

ARTICULO 24º. REGISTRO- En la Gerencia de Capital Humano se abrirá y mantendrá un Registro Único de Docentes en el que se consigne, se mantenga actualizado y conserve indefinidamente la información del Docente, aún después de su retiro de la institución.

CAPITULO VI

OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 25º. OBLIGACIONES- Además de las obligaciones que se derivan de la Constitución, la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, los Acuerdos del Consejo Académico y del Consejo Directivo y las órdenes de sus superiores y de la naturaleza jurídica de la relación contractual, los Docentes de la Corporación Universitaria Regional del Caribe -IAFIC están obligados a:

- a) Asumir su compromiso con la Institución y actuar en consonancia con lo planteado en su Misión, Proyecto Educativo Institucional, Planes de Desarrollo, Programas y su Plan de Estudios.
- b) Observar las normas inherentes a la Ética de su profesión y a su condición de Docente de la Institución.
- c) Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política de la República de Colombia vigente, las Leyes, Estatutos y Reglamentos de la Institución, Acuerdos del Consejo Directivo y Consejo Académico y Resoluciones o Acuerdos de las demás autoridades colegiadas o individuales.
- d) Participar en la elaboración del Plan de Trabajo y su cumplimiento, dentro de los términos acordados con la Institución.
- e) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones propias de su cargo.
- f) Participar en las actividades a las cuales sean convocados por las autoridades académicas.
- g) Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, a sus colegas, discípulos y dependientes.
- h) Ejercer la actividad académica con apertura intelectual, frente a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- i) Participar en la elaboración y actualización de programas y microcurrículos a su cargo, de acuerdo con los lineamientos señalados por la Unidad Académica respectiva y desarrollarlos conforme a lo previsto por la Institución.
- j) Asistir puntualmente a sus clases, según los horarios establecidos, en los sitios pactados y con la duración estipulada.

- k) Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos, las evaluaciones académicas, conforme a los Reglamentos y normas de la Institución
- l) Hacer entrega de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes dentro de los términos establecidos por el calendario académico de la Institución.
- m) Atender y resolver en forma adecuada y expedita los reclamos de los estudiantes sobre calificaciones y asuntos relacionados con la o las asignaturas a su cargo, conforme a las normas de la Institución.
- n) Entregar y mantener actualizada en la Institución para su vinculación y promoción la información y soportes pertinentes, comportamiento y presentación personal.
- o) Buscar la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.
- p) Respetar los derechos de los miembros de la comunidad de la Corporación.
- q) Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir cuenta oportunamente de la naturaleza de la relación contractual.
- r) Firmar los registros de clase.
- s) Cumplir con las funciones y la carga académica contratada.
- t) Realizar las pruebas parciales y el examen final, en las fechas establecidas en el calendario académico y digitar las calificaciones dentro de los plazos fijados.
- u) Promover en los educandos el amor a los valores históricos y culturales lo mismo que los principios éticos.
- v) Velar en general por la conservación de documentos, útiles, muebles y bienes de la Institución en particular por los que le sean confiados.
- w) Acatar los Reglamentos y cumplir las normas de la Corporación.

ARTICULO 26º. DERECHOS- Los Docentes tienen los siguientes derechos:

- a) Ejercer con plena libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra.

- b) El docente gozará de todas las libertades consagradas en la Constitución Nacional y en las leyes de Colombia, y su ejercicio debe estar enmarcado dentro de los principios y reglamentos de la Institución.
- c) Participar en los programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico de acuerdo con el tipo de vinculación y las políticas de la Institución expresadas en el PEI.
- d) Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- e) Participar de los incentivos y distinciones de que trata el presente Reglamento.
- f) Recibir reconocimiento académico y salarial, conforme a lo establecido en las políticas de la Institución y en lo previsto en el presente Estatuto.
- g) Elegir y ser elegido para la posición que corresponda a Docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto y demás normas de la Institución.
- h) Recibir los servicios de bienestar que la Institución ofrece, de acuerdo con las normas que regulan su funcionamiento.
- i) Presentar inquietudes o desacuerdos con relación a asuntos de interés de la Institución.
- j) Ocupar temporalmente cargos de Dirección Académica y/o Administrativa.
- k) Si la Institución publica los trabajos científicos de los profesores, estos conservan sus derechos de autor salvo convenio específico de conformidad con lo dispuesto en las normas legales sobre el particular.

CAPÍTULO VIII

EVALUACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE.

ARTÍCULO 27º. EVALUACIÓN DOCENTE- La evaluación de los Docentes tiene como finalidad que la Institución y los Docentes conozcan sus niveles de

desempeño y se tomen, con base en sus resultados, medidas orientadas al mejoramiento de su quehacer.

La evaluación permitirá:

- a) Identificar los aciertos y desaciertos de la actividad de los Docentes.
- b) Ofrecer a los Docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, para con esto aportar a su enriquecimiento y desarrollo como persona y profesional.
- c) Fijar estrategias para afianzar, estimular los aciertos y aplicar planes de mejora a las debilidades.
- d) Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los Docentes.
- e) Mejorar el desempeño del Docente y de su respectiva Unidad Académica.
- f) Obtener elementos objetivos de juicio para la asignación de incentivos y para fundamentar el informe de los Directivos del programa requerido para su permanencia en la unidad académica.
- g) Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y extensión, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.

ARTÍCULO 28º. La evaluación de Docentes se caracteriza por:

- a) Ser participativa, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, los colegas, los egresados, las directivas del programa y el Docente evaluado.
- b) Ser transparente, en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación deben ser conocidos por los Docentes;
- c) Ser formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los Docentes.

ARTÍCULO 29º. Meta de la Evaluación. A través del proceso se busca evaluar:

- a) Las características personales que habilitan al Docente para ejercer calificada e idóneamente su acción, como Docente de la Institución.
- b) Los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los Docentes.
- c) El cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo del Período Académico.

ARTÍCULO 30º. Los mecanismos y procesos de evaluación, serán determinados por la Gerencia de Capital Humano, conforme a los lineamientos establecidos en las políticas institucionales.

ARTÍCULO 31º. Serán fuentes válidas de información para la evaluación, entre otras, las siguientes:

- a) El Docente, mediante la presentación del informe o los informes de actividades, en los que deberán incluir los resultados de las propuestas concertadas en el plan de estudio, debidamente documentados.
- b) Los estudiantes, mediante la evaluación del curso y de las actividades del Docente.
- c) El superior inmediato y los responsables de las dependencias o instancias que administran actividades de investigación o de proyección social, quienes suministrarán información, si es del caso, sobre el desempeño del Docente en esos campos.
- d) Los egresados, mediante la evaluación de sus anteriores docentes.
- e) La Auto evaluación y los informes de pares sobre el desempeño de los Docentes en congresos, seminarios y otro tipo de eventos a los que asistan en representación de la Institución, bien sean organizados por la misma o por otras instituciones y realizados fuera de ella.

PARÁGRAFO. Las actividades de administración o investigación, cuando sean del caso, serán evaluadas por el superior inmediato en primera instancia y por el Consejo Académico en segunda instancia.

ARTÍCULO 32º. El resultado de la evaluación será condición para el ingreso, permanencia y el otorgamiento de estímulos académicos de los Docentes de la Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC.

ARTÍCULO 33º. DESARROLLO DOCENTE. La Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC, adoptará un Plan General de Desarrollo Docente que buscará la realización personal y académica de éstos. Para tales efectos,

el Plan deberá propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica y la participación de los Docentes en las metas establecidas en los planes y programas de la Institución.

ARTÍCULO 34º. El Plan General de Desarrollo Docente, de acuerdo con la capacidad presupuestal, deberá definir las áreas básicas de actualización y perfeccionamiento, establecer prioridades e identificar y cuantificar las necesidades de formación de recursos en las distintas Unidades Académicas.

ARTÍCULO 35º. La Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC actualizará el Plan de Desarrollo Docente, cada vez que lo estime necesario, de acuerdo con el Plan Estratégico de la Institución. Anualmente se definirá el presupuesto para la ejecución del Plan y los ajustes necesarios, de acuerdo con las sugerencias y propuestas canalizadas a través del Consejo Académico.

ARTÍCULO 36º. Para atender las necesidades de Desarrollo Docente, la Institución empleará básicamente las siguientes modalidades:

- a) Programas de inducción a la vida universitaria.
- b) Organización de seminarios, cursos, talleres u otro tipo de actividades ofrecidos por dependencias de la misma Institución.
- c) Participación en seminarios, congresos, encuentros y otras actividades organizadas por instituciones nacionales o internacionales.
- d) Comisiones de estudio, intercambios y becas para adelantar programas de actualización en servicio o programas de postgrado, en instituciones de reconocido prestigio nacional o internacional.

CAPÍTULO IX **COMITÉ DE EVALUACIÓN.**

ARTÍCULO 37º. El Comité de Evaluación estará integrado por:

- a) El Vicerrector Académico

- b) El Decano y/o Coordinador del programa correspondiente
- c) El Director de Investigaciones
- d) El Gerente de Capital Humano

ARTÍCULO 38º. Son funciones del Comité de Evaluación, las siguientes:

- a) Realizar el seguimiento y evaluación de la Política General de Docentes.
- b) Examinar y verificar la documentación y Hoja de Vida de los aspirantes a ingresar a la Institución o a promoverse en el Escalafón Docente.
- c) Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso y promoción en los niveles, según el caso.
- d) Asesorar en el diseño, la ejecución, el control y la evaluación de los planes y programas de Desarrollo Docente.
- e) Verificar el cumplimiento de los requisitos de los Docentes de Carrera que aspiran al período sabático.
- f) Darse su propio reglamento.
- g) Las demás que le sean asignadas por la Rectoría.

PARÁGRAFO. Para el cumplimiento de sus funciones, el Comité de Evaluación se podrá con asesorías externas.

CAPITULO X

CAPACITACION Y ESTIMULOS

ARTICULO 39º. La Institución adoptará programas de capacitación para los Docentes, consistentes en actualización y perfeccionamiento académico acorde con los planes de desarrollo de la Institución, con los cuales se incentivará a los Docentes que obtengan resultados destacados en la evaluación.

ARTICULO 40º. De conformidad con lo dispuesto en los Reglamentos emanados del Consejo Directivo, el cónyuge y los hijos de los Docentes podrán

hacerse acreedores a los descuentos de fomento educativo para los estudios que adelanten en la Institución.

ARTÍCULO 41º. APOYO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS -El apoyo para la realización de estudios consiste en el otorgamiento de ayuda institucional para la participación de los Docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los Docentes, actividades que pueden ser apoyadas a través de ayuda financiera, inscripciones a eventos académicos y tiempo para la asistencia a los mismos.

PARAGRAFO: La Corporación desarrollará un Plan Permanente de Formación en Maestrías y Doctorados para lo cual establecerá alianzas con Universidades del país y del exterior.

ARTÍCULO 42º. La asistencia a eventos académicos será autorizada por los Directores de programa, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales. Deberán estar relacionados con los proyectos y prioridades de desarrollo de cada programa.

PARÁGRAFO. El Docente que a nombre de la Institución participe en eventos académicos, deberá presentar la información documental suministrada por el evento, en la dirección del programa al que pertenece y una memoria académica sobre el programa adelantado, dirigida a los Docentes de su área.

CAPITULO XI **DE LAS DISTINCIONES**

ARTICULO 43º. El premio “*NAYSLAM TAMARA DE TINOCO*” a la Docencia es la máxima distinción que se otorga a los Docentes de la Institución.

Esta distinción será concedida por el Consejo Directivo de la Institución, previa recomendación del Consejo Académico, a los Docentes que hayan prestado servicios importantes en el campo académico o se hayan destacado por sus aportes a la ciencia, al arte, a la técnica, a la tecnología o a las humanidades.

ARTICULO 44º. Los Docentes que hayan hecho contribuciones significativas a la ciencia, la técnica, la tecnología, las humanidades, la filosofía, la historia, y en general a la cultura o a la Institución, que presenten un trabajo original de investigación, o un texto adecuado para la docencia o hayan presentado servicios importantes en el campo académico de la Institución podrán hacerse acreedores a las siguientes distinciones académicas:

Las distinciones anteriores serán concedidas por el Consejo Directivo, previo concepto favorable del Consejo Académico.

PARÁGRAFO: La Reglamentación correspondiente será establecida por el Rector.

ARTICULO 45º. La distinción a que se refieren los artículos precedentes será entregada en acto solemne por el Presidente de la Corporación.

ARTICULO 46º. La Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC podrá, a criterio del Rector y Director de Investigaciones, hacer una retribución monetaria consistente en el reconocimiento y pago de dos (2) horas a la semana durante el semestre a aquellos Docentes vinculados por Cátedra que se dediquen a actividades de investigación y presenten el trabajo respectivo, cuya propiedad intelectual será de la Corporación.

CAPÍTULO XII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 47º. El presente Régimen Disciplinario se aplica a todos los Docentes vinculados a la Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC y es parte integral de todos los contratos celebrados con los mismos.

ARTÍCULO 48º. Para efectos del presente Régimen Disciplinario debe entenderse por Docente la persona que ha sido vinculada a la Institución según las normas previstas en el presente Reglamento, para desarrollar, exclusiva, simultánea o alternativamente, actividades de docencia, investigación, extensión y de administración, conforme al PEI.

ARTÍCULO 49º. El Régimen Disciplinario de la Institución se basa en los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, contradicción, defensa, doble instancia, presunción de inocencia, imposibilidad del superior de agravar la sanción cuando el Docente sea apelante único y la cosa juzgada.

Los Docentes no podrán ser sancionados disciplinariamente por la Institución sino de conformidad con normas preexistentes al acto que se les imputa, ante la autoridad competente previamente definida y con observancia de las formas propias que se establezcan para sancionar, todo de acuerdo con la Constitución y las Leyes de la República.

La aplicación del principio de la doble instancia tendrá las excepciones que expresamente se consagren en este Estatuto.

ARTÍCULO 50º. Los derechos constitucionales fundamentales consagrados anteriormente serán el criterio principal de interpretación para la aplicación del Régimen Disciplinario de este Reglamento.

ARTÍCULO 51º. FALTAS DISCIPLINARIAS - Son faltas disciplinarias de los Docentes de la Corporación Universitaria Regional del caribe- IAFIC las siguientes:

- a) El incumplimiento de las responsabilidades establecidas para el Docente en su plan de trabajo.

- b) El incumplimiento de los deberes consagrados en este Estatuto y demás reglamentos institucionales que regulen su actividad.
- c) El incumplimiento de los deberes contractuales del Docente con la Institución, las establecidas en el Artículo 25 como obligaciones, la violación de los derechos establecidos en el Artículo 26 y las funciones, entre otras, establecidas en el contrato de trabajo.
- d) Los actos que atenten contra los derechos y la dignidad del estudiante o de otras personas vinculadas a la comunidad de la Corporación.
- e) Los actos que atenten contra los principios de la Ética profesional en las prácticas docentes.
- f) Realizar actividades ajenas a las propias de su labor docente durante la jornada de trabajo.
- g) Abandonar injustificadamente el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- h) Entorpecer o impedir el desarrollo de las actividades de la Institución.
- i) Asistir al lugar de trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, o de sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica en este último caso.
- j) Dar a los miembros de la comunidad de la Corporación un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza, género o credo.
- k) Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Institución.
- l) Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible de acuerdo a la Constitución y la Ley Colombiana, que afecte de cualquier forma los intereses de la Institución.
- m) Intervenir en los procesos de selección, evaluación de Docentes, admisión a un programa y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o que sean su cónyuge o compañero permanente.
- n) Transferir a cualquier título, o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente perteneciere a la Institución.
- o) Plagiar o presentar como propia, la propiedad intelectual ajena.
- p) Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.

- q) Utilizar los bienes y servicios de la Institución en beneficio de sí mismos o de terceros, sin autorización expresa de ella.
- r) El incumplimiento de los deberes impuestos en el presente estatuto.
- s) No cumplir las obligaciones establecidas en los Artículos 56 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo o incurrir en las causales establecidas en los Artículos 60 y 62 de la misma obra o de las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Regional del Caribe-IAFIC.

ARTÍCULO 52º. Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son los siguientes:

- a) Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
- b) Motivos que llevaron al Docente a realizar los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
- c) Circunstancias en la cuales se configuró la falta disciplinaria.
- d) Efectos de la falta disciplinaria.

ARTÍCULO 53º. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La comisión de una falta disciplinaria según su gravedad dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal. De esta sanción se deberá dejar constancia en la Hoja de Vida.
- b) Memorando con copia a la Hoja de Vida.
- c) Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días en caso de incurrirse por primera vez, y hasta por dos (2) meses, si se trata de una reincidencia. De esta sanción se deberá dejar constancia en la Hoja de Vida.
- d) Terminación del contrato.

ARTÍCULO 54º. La autoridad competente mediante decisión motivada podrá abstenerse de aplicar una de las sanciones previstas en el artículo anterior cuando el hecho por el cual se configuró la falta disciplinaria haya ocurrido a causa de circunstancias irresistibles e imprevisibles constitutivas de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 55º. La imposición de todas las sanciones corresponderá al Gerente de Capital Humano previo el concepto de Consejo Directivo.

PARÁGRAFO. No obstante lo anterior, el Rector tiene la facultad de asumir el conocimiento de cualquier proceso disciplinario cuando las circunstancias lo ameriten.

ARTÍCULO 56º. La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

- a) Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
- b) Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea de forma parcial.
- c) Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
- d) Se tomará en consideración su desempeño académico.

ARTÍCULO 57º. PROCEDIMIENTO El proceso disciplinario consta de tres (3) etapas:

- a) Diligencias Previas
- b) Investigación Disciplinaria
- c) Decisión Final

ARTÍCULO 58º. La etapa de Diligencias Previas tiene como objetivo determinar si ha tenido ocurrencia el hecho constitutivo de falta disciplinaria y la identidad del autor o autores del hecho.

Esta etapa tiene un término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de conocimiento de los hechos por parte de la autoridad competente y finaliza con una decisión en la que se ordena el cierre de las diligencias previas o la apertura de la investigación. Contra esta decisión no procede ningún recurso.

ARTÍCULO 59º. La etapa de Investigación Disciplinaria tiene como objetivo determinar si el Docente es responsable de la falta disciplinaria definida en las

diligencias previas, así como los motivos y circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia.

ARTÍCULO 60º. Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de apertura de la investigación, el Docente podrá presentar sus descargos y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, sin perjuicio de que la autoridad competente las decrete de oficio. En todo caso el Docente será oído personalmente, salvo que renuncie a este derecho.

ARTÍCULO 61º. Vencido el término anterior empezará a correr el de diez (10) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas por el Docente investigado y las que de oficio haya decretado la autoridad competente.

ARTÍCULO 62º. Una vez haya transcurrido el término para la práctica de las pruebas, se abrirá otro por cinco (5) días hábiles para que el Docente presente sus alegatos finales.

ARTÍCULO 63º. Vencido el término para alegar, la autoridad competente proferirá la Decisión Final en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición ante el Gerente de Capital Humano y el de apelación ante el Rector

PARÁGRAFO. El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio, por tanto, el Docente sancionado puede ejercer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos. Igualmente puede interponer los recursos quien haya denunciado el hecho constitutivo de la falta disciplinaria.

ARTÍCULO 64º. El Docente y quien esté legitimado para ello, deberá interponer los recursos contra la Decisión Final del proceso disciplinario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación por escrito.

ARTÍCULO 65º. Los términos para resolver los recursos por la autoridad competente serán de diez (10) días hábiles para el de reposición y de quince (15) días hábiles para el de apelación.

ARTÍCULO 66º. Una vez quede en firme la Decisión Final, se enviará copia, cuando sea del caso, a la Gerencia de Capital Humano.

ARTÍCULO 67º. NOTIFICACIONES- Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al Docente investigado. Cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión a la dirección que aparezca como suya en su respectiva Hoja de Vida y fijará un edicto en la Dirección del Programa al cual pertenece el Docente por un término de cinco (5) días hábiles; vencido este término se entiende surtida la notificación.

ARTÍCULO 68º. Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos, o cuando éstos no sean interpuestos o sustentados dentro de los términos previstos.

CAPITULO XIII

DEL RETIRO O DESVINCULACION DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REGIONAL DEL CARIBE IAFIC

ARTICULO 69º. El Contrato terminará de acuerdo con las siguientes causales:

- a) Muerte del Docente
- b) Mutuo consentimiento
- c) Expiración del plazo fijo pactado
- d) Por terminación o clausura de la Institución
- e) Por suspensión en las actividades por parte del empleador por más de 120 días.

- f) Por sentencia ejecutoria
- g) Por decisión unilateral de la Institución en los casos contemplados en el Artículo 18 del presente reglamento.
- h) Por violación en todo o en parte al Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación.

CAPITULO XIV

DE LA INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 70º. Corresponde al Rector como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones de este Reglamento y decidir sobre los casos no contemplados en él, de conformidad con el espíritu y la tradición que guía a la Corporación Universitaria Regional del Caribe IAFIC.

ARTICULO 71º. Este Reglamento tendrá vigencia a partir de la fecha de aprobación por parte del Consejo Académico de la Institución y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

CAPITULO XV

DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 72º. El Comité de Selección Docente es un órgano asesor del Rector y del Consejo Académico para la selección, vigilancia y desarrollo docente, de acuerdo con los fines y objetivos de la Corporación.

ARTÍCULO 73º. El Comité de Selección Docente estará integrado por seis (6) miembros permanentes y un (1) ocasional, así:

Miembros permanentes:

El Vicerrector Académico, quien lo presidirá.

El representante de los profesores ante el Consejo Directivo.

El Secretario General, quien actuará como Secretario.

El Director (a) del Centro de Investigaciones.

El Director (a) de Talento Humano.

El Director(a) de Bienestar

Miembro Ocasional:

El Decano de la Facultad o el Director Académico del programa correspondiente según el caso en estudio.

ARTÍCULO 74º. El Comité sesionará en forma ordinaria cada semestre y extraordinaria cuando así lo considere el Consejo Académico o el Rector. De cada sesión se levantará un acta, la cual debe ser firmada por el Presidente y el Secretario del Comité, previa aprobación de sus integrantes.

ARTÍCULO 75º. Son funciones del Comité de Selección Docente las siguientes:

- Seleccionar los Docentes de la Corporación de acuerdo con las necesidades y directrices del Rector y del Consejo Académico.
- Verificar el cumplimiento y procedimientos de incorporación y vinculación del personal Docente a la institución.
- Clasificar al personal Docente para efecto de nombramiento, renovación y promoción en el Escalafón.
- Valorar los factores para la asignación de los puntajes que determinen los aspectos salariales con arreglo a las normas sobre la materia.
- Aplicar a través de los Decanos el sistema de evaluación de desempeño del Docente y controlar su ejecución.
- Velar por el cumplimiento de los deberes, el acatamiento de las prohibiciones y los derechos de los Docentes.
- Las demás que le sean fijadas de acuerdo a su naturaleza.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Cartagena de Indias, a los 25 días del mes de noviembre de 2008.

NAYLAN TINOCO TAMARA
Presidenta

OMAR FORTICH HERRERA
Secretario General

