

FUNDACIÓN CENTRO UNIVERSITARIO DE BIENESTAR RURAL

CONSEJO SUPERIOR

RESOLUCIÓN No. 01
(Marzo 12 del 2003)

Por la cual se aprueba y expide el **RÉGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE** del Centro Universitario de Bienestar Rural

El **CONSEJO SUPERIOR** de la Fundación Centro Universitario de Bienestar Rural, en uso de las facultades que le confieren los Estatutos de la Fundación.

RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO:

Aprobar y expedir el Régimen del Personal Docente presentado a su consideración el día 12 de marzo de 2003 (Acta No.094), que se transcribe a continuación:

INDICE

	Página
CAPITULO I : OBJETIVO	3
CAPITULO II : CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES	3
CAPITULO III : SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES	6
CAPITULO IV : EVALUACIÓN DE LA LABOR DEL DOCENTE	9
CAPITULO V : ESTÍMULOS Y DISTINCIONES ACADÉMICAS	10
CAPITULO VI : DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE	10
CAPITULO VII : DE LOS DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE	11
CAPITULO VIII : SITUACIONES LABORALES	13
CAPITULO IX : RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DESVINCULACIÓN	14
CAPITULO X : DEL COMITÉ DE CREDENCIALES	15
CAPITULO XI : DE LA MODIFICACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL PRESENTE RÉGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE	16
CAPÍTULO XII : DISPOSICIONES VARIAS	16

RÉGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE

CAPITULO I : OBJETIVO

Artículo 1. El presente Régimen del Personal Docente define los principios y los reglamentos que rigen las relaciones entre la institución y sus docentes. Este Régimen adiciona el reglamento de trabajo interno y la legislación laboral vigente y que por lo tanto son objeto del mismo, los docentes vinculados laboralmente o empleados y no los docentes contratistas de vinculación especial.

El Centro Universitario considera que es mediante la colaboración de su equipo de docentes, que integra y desarrolla sus actividades académicas y académico-administrativas de docencia, de investigación y de extensión y proyección social y que por lo tanto es deber de esta institución velar y promocionar la libertad, la dignidad y los derechos de sus docentes.

CAPITULO II : CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 2. La Clasificación de los docentes o también denominada Escalafón docente, es el sistema por el cual, el Centro Universitario clasifica a los docentes universitarios según su formación académica, su experiencia docente y/o profesional, su capacitación pedagógica y su producción académica o intelectual.

Los docentes vinculados laboralmente de tiempo completo o de medio tiempo, ingresarán al escalafón después de un año de permanencia en la Institución, siempre y cuando los resultados de la evaluación de su desempeño sean satisfactorios, de no serlo, el Centro cancelará su contrato, o se abstendrá de renovarlo.

Artículo 3. La Clasificación o escalafón de los docentes comprende las siguientes categorías:

CATEGORÍAS	DENOMINACIÓN	PUNTAJE
Primera	Docente Auxiliar	25 a 47
Segunda	Docente Asociado	48 a 99
Tercera	Docente	De 100 en adelante

Estas categorías se establecen de acuerdo con el puntaje total obtenido por el docente universitario, sumando los puntos por: formación académica, experiencia docente y/o profesional y producción académica o intelectual.

Artículo 4. La experiencia docente, de que trata el artículo anterior, es la lograda después de la obtención del título universitario en instituciones educativas de nivel Tecnológico o Superior debidamente reconocidas por el ICFES.

Parágrafo Primero. Si la experiencia docente se ha realizado en el nivel de la básica secundaria y media, se reconocerá como experiencia docente la desarrollada en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional y con categoría de Institución Educativa.

Parágrafo Segundo. En cuanto a la experiencia profesional, es la lograda después de la obtención del título universitario en organizaciones no gubernamentales que desarrollan procesos de proyección social, en los cuales el profesional ha estado vinculado por más de cinco años.

Para efectos del presente Régimen, la investigación y las publicaciones se constituyen como producción académica o intelectual.

Artículo 5. Los puntajes por formación académica se asignan al docente teniendo en cuenta el nivel alcanzado, así:

En procesos de educación formal:

NIVEL	PUNTOS
Nivel de pre-grado (en modalidad presencial)	20
Nivel de especialista (en modalidad presencial o semi-presencial)	25
Nivel de magíster (en modalidad presencial o semi-presencial)	30
Nivel de doctor	40

Parágrafo Primero. Se reconoce solamente un título por cada nivel.

En procesos de educación no formal:

CURSO/ FORMACIÓN	PUNTOS
Diplomados o equivalentes	10 a 15
Otros	5 a 9

Parágrafo Segundo. Los procesos de educación no formal son los realizados en instituciones educativas u organizaciones no gubernamentales de reconocimiento regional o nacional, con una intensidad igual o mayor a 140 horas. Será función del Comité de Credenciales del Centro Universitario estudiar y aprobar los procesos educativos no formales realizados por los docentes.

Artículo 6. Por experiencia profesional del docente, se determinan los siguientes puntajes:

TIEMPO Y TIPO DE EXPERIENCIA	PUNTOS
De uno a dos años y 11 meses de experiencia como docente universitario de tiempo completo	5
De tres a cuatro años y 11 meses de experiencia como docente universitario de tiempo completo	8
De cinco a nueve años y 11 meses de experiencia como docente universitario	20
Más de diez años de experiencia como docente universitario	25
Cinco años de experiencia como docente de básica secundaria y media en una institución educativa reconocida por el MEN	8
Cinco años de experiencia profesional en organizaciones no gubernamentales que desarrollan procesos de proyección social	8

Parágrafo. Para la primera y segunda clasificación, la experiencia de tiempo parcial se calcula en forma proporcional.

Artículo 7. La producción intelectual y/o académica del docente, tiene el siguiente puntaje:

PUBLICACIONES E INVESTIGACIONES	PUNTOS
Participación en la producción de una (1) UIAA publicada para algunos programas del CUBR.	50
Producción de un libro (se incluyen libros de texto)	50
Artículo y/o ponencia en revistas especializadas y/o académicas	15
Artículo de divulgación (en periódicos u otros medios)	2
Documento complementario de texto (ampliaciones de textos, temas, etc.)	5
Participación en una investigación realizada y sistematizada durante su permanencia en la institución pertinente a la respectiva unidad académica y/o campo de desempeño del docente.	50
Trabajos no incluidos en las clasificaciones anteriores y que pueden considerarse producción intelectual (de innovación tecnológica, material didáctico, audiovisual, etc.) serán evaluados y valorados por el Comité de Credenciales.	25

Parágrafo Primero. La producción intelectual y académica reconocible para este Régimen del Personal Docente será aquella pertinente a las líneas de producción establecidas por el campo de desempeño del docente y para los docentes que se encuentran inscritos en el presente régimen. En el caso de dirección o participación del docente en investigaciones, estas deben estar certificadas por el Comité de Investigaciones.

Parágrafo Segundo. La asesoría y orientación a Trabajos de Grado no se consideran como producción intelectual.

Artículo 8. El puntaje total asignado será la suma de los puntos obtenidos por formación académica, por experiencia profesional y/o docencia y por producción académica y/o intelectual, a partir de la promulgación de la presente resolución.

El docente auxiliar corresponde a un profesional con título universitario y con experiencia docente y/o profesional hasta 1 año.

El docente asociado corresponde a un profesional con experiencia de por lo menos 3 años, en educación o experiencia profesional, con trabajos meritorios desarrollados en su ejercicio profesional y/o estudios de postgrados.

El docente corresponde a un profesional con estudio de postgrado y con experiencia mayor de 5 años en el ámbito universitario y con realizaciones que lo acrediten como un investigador.

Parágrafo Primero. El Comité de Credenciales del Centro será quien defina lo que se considera como trabajo meritorio al igual que las actividades que acreditan a un docente como investigador.

Parágrafo Segundo. La formación académica de postgrado reconocible para efectos del presente Régimen, es la pertinente al campo específico de desempeño del docente.

Parágrafo Tercero. Para programas en el nivel de Especialización sólo se podrán contratar los profesionales que reúnan los requisitos exigidos para la categoría de docente.

Artículo 9. El ascenso o recategorización será aprobada por el Consejo Superior, previa recomendación del Consejo Académico.

Parágrafo Primero. Toda solicitud a un ascenso o recategorización se presenta con los aportes de documentos que acrediten las nuevas condiciones al Comité de Credenciales del Centro, quien después de su estudio y aprobación, entregará la solicitud al Consejo Académico.

Parágrafo Segundo. El Centro Universitario realiza los ascensos y/o recategorizaciones una vez durante el año. El reconocimiento económico se hará efectivo para el primer período académico de cada año.

CAPITULO III : SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 10. Los docentes de la Fundación Centro Universitario en Bienestar Rural son, según su vínculo laboral y administrativo:

- **Docente Auxiliar**
- **Docente Asociado**
- **Docente**
- **Docente contratista de vinculación Especial**

Parágrafo Primero. Los Docentes auxiliares, asociados y docentes son los que han sido vinculados de tiempo completo o de medio tiempo, con dedicación exclusiva. Su incorporación se efectúa por nombramiento del Consejo Superior previa recomendación del Consejo Académico.

El contrato para los docentes con las anteriores categorías, que se vinculen por primera vez al Centro, será por el término mínimo de un periodo académico. Para vincularse por primera vez deberá aportar los documentos exigidos por la Institución. Estos documentos serán valorados por la Secretaria Administrativa y la Vicerrectoría, que asignarán al docente una remuneración equivalente al de la categoría que le corresponda de acuerdo a los documentos aportados.

Parágrafo Segundo. Los docentes de vinculación especial son aquellos que sin ubicarse en el presente Régimen o escalafón docente, se vincularan a la universidad mediante contrato laboral, servicios profesionales o convenios en las modalidades de: Docente por Cursos, Docentes de Cátedra, docentes visitantes y docentes ocasionales.

Docentes por Cursos: dos (2) cursos en un mismo periodo académico. Su contrato se hará por el tiempo que requiera desarrollar los cursos asignados y comprenderá un salario básico más sus prestaciones sociales y parafiscales que le corresponde por ley.

Docentes de Cátedra: son los docentes contratados para orientar únicamente uno (1) curso en el Centro en un periodo académico Su contrato se hará por el tiempo que requiera desarrollar el curso asignado.

Docentes Visitantes: Son aquellos docentes que están vinculados laboralmente a una institución nacional o extranjera diferente al Centro que colaboran en forma transitoria y por períodos definidos prorrogables con la institución en virtud de proyectos o convenios suscritos, para labores propias de su especialidad y/o actividades académicas.

Docentes Ocasionales: Son aquellos docentes que, con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, son requeridos transitoriamente por el Centro para reemplazar provisionalmente a docentes, por un periodo no mayor a un año.

Parágrafo Tercero. El nombramiento de los docentes contratistas de vinculación especial, será solicitado con la debida sustentación, ante Rectoría, por el correspondiente Decano.

Artículo 11. Para todo tipo de vinculación se requiere poseer título profesional universitario.

Parágrafo. El Consejo Superior del Centro decidirá los casos en que se pueda eximir del título a quienes demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, las artes, las humanidades o la ciencia, previa recomendación del Consejo Académico.

Artículo 12. El programa o unidad académica, con base a sus proyecciones académicas y de conformidad con las políticas del Centro, fijará los requisitos que deban cumplir los candidatos y, contando con la reserva presupuestal solicitará a la Decanatura la iniciación de los trámites de convocatoria para la vinculación de docentes:

- El Decano convocará a inscripción de candidatos mediante aviso en medio escrito de alta circulación y en las carteleras y demás medios institucionales.
- En la convocatoria se describirán: el cargo, los requisitos para el mismo y se enumerarán los documentos que el candidato debe presentar.

Artículo 13. La dedicación de un docente universitario de tiempo completo o de medio tiempo, sea su contrato a término fijo o a término indefinido, según se indique en el respectivo nombramiento, se regirá por las siguientes normas:

- En el contrato de tiempo completo, el docente deberá dedicar al Centro cuarenta (40) horas semanales.
- En el contrato de medio tiempo el docente deberá dedicar al Centro veinte (20) horas semanales.

Artículo 14. Son funciones del docente de tiempo completo y/o de medio tiempo, independiente de su categoría: la docencia, la investigación, la capacitación, la coordinación y/o asesoría a en proyectos de grado y la extensión y proyección a la comunidad cuando así lo requiera la institución.

Artículo 15. La asignación académica es la distribución de las actividades docentes, investigativas y académico-administrativas de cada docente, enmarcadas dentro de la programación general del Centro y de la específica de cada programa.

Artículo 16. Los Consejos de Facultad son quienes definen los criterios sobre asignación académica de los docentes, de acuerdo a su categoría, modalidad de dedicación y naturaleza y complejidad de la actividad a desarrollar. Estos criterios se notifican al Consejo Académico.

Parágrafo. La asignación académica de cada docente debe ajustarse a la programación del respectivo programa y ser aprobada por el Decano.

Antes de iniciar cada semestre, el Decano con el Coordinador del programa correspondiente, analizarán los planes de trabajo presentados para cada docente, y la respectiva carga académica.

Artículo 17. La asignación docente de cada profesor incluye el diseño, la preparación y la evaluación de la actividad académica, así como la consejería estudiantil. El diseño se realizará de acuerdo a lo requerido por cada programa.

Artículo 18. La docencia se realiza mediante diferentes actividades de formación, valoradas con relación al tipo de actividad, la producción de materiales requeridos y el número de estudiantes a los que se imparte. Las actividades de formación a través de las cuales se realiza la docencia en el Centro, son:

- **Actividades docentes teóricas:**

- a) Clase Tutorial: actividad docente que se realiza mediante la combinación de varios métodos pedagógicos a grupos y en cuyo desarrollo los estudiantes solicitan aclaraciones o asesoría y participan a través de preguntas e intervenciones.
- b) Seminario: es la actividad docente en la que el estudiante, previo conocimiento del tema a ser tratado y con base en documentos escritos, participa activamente en la exposición, análisis y discusión, bajo la dirección de un docente.
- c) Curso Dirigido: es la actividad docente realizada mediante acciones de asesoría y tutoría, de apoyo bibliográfico y lecturas dirigidas y de asignación y corrección de tareas; implica la realización, por parte del estudiante, de un trabajo significativo equivalente al desarrollo regular de un curso o de una parte del mismo. Se imparte a un estudiante o a grupos pequeños de estudiantes, máximo diez.

- **Actividades docentes teórico-prácticas:**

- a) Taller: esta actividad esta destinada al fomento del trabajo en grupo, la socialización y confrontación del conocimiento entre los estudiantes, el estímulo de la creatividad y productividad académicas y la puesta en práctica del principio de aprender haciendo.
- b) Coordinación y asesoría de prácticas y Trabajos de Grado. Son actividades docentes que realizan los docentes mediante acciones de reorientación y de tutoría, de lectura y de revisión de informes de avance en el desarrollo de las prácticas y/o los trabajos de grado.
- c) Tutoría académica: esta actividad docente esta encaminada a ayudar a un estudiante o a un grupo de estudiantes a apropiarse, profundizar o desarrollar conocimientos y a identificar problemas que surgen a partir de sus experiencias y actividades académicas.

- **Actividades docentes prácticas:**

- a) Laboratorio: es la actividad docente destinada a nuevas relaciones con el hecho científico, a reflexionar e interrogarse sobre los resultados de la observación y experimentación, a

propiciar una actitud investigativa que permita al estudiante establecer relaciones entre la teoría y la práctica y a desarrollar habilidades técnicas.

- b) Trabajo de Campo: el docente dirige o asesora a un grupo de estudiantes en la realización de una actividad académica, con el propósito de observar, indagar o resolver un problema por fuera del aula de clase y en ocasiones vinculado a procesos productivos o de servicio.
- c) Práctica Supervisada: es la actividad docente orientada por el docente que pone al estudiante en contacto y vivencia con los asuntos teórico-prácticos, técnicos y operativos del ejercicio de la profesión y con los contextos y ambientes que le son propios. Deberá estar bajo la responsabilidad de docentes con experiencia profesional y obedecer a un plan de trabajo.

CAPITULO IV : EVALUACIÓN DE LA LABOR DEL DOCENTE

Artículo 19. La evaluación de la labor de los docentes universitarios en la Fundación Centro Universitario en Bienestar Rural, es el proceso mediante el cual se recoge y se interpreta, formal y sistemáticamente, información sobre la labor realizada semestralmente por los docentes, con el propósito de tomar decisiones conducentes al mejoramiento continuo de los procesos que desarrollan las UIAAs y las personas adscritas a ellas, de acuerdo con las políticas generales de evaluación del desempeño académico establecidas por el Consejo Superior.

Artículo 20. Serán objeto de evaluación todas aquellas funciones y actividades propias del cargo y las establecidas en el respectivo plan semestral de trabajo y la planeación de cada curso.

Parágrafo Primero. El plan semestral de trabajo es el instrumento que recopila todas las actividades y compromisos establecidos por cada docente, en el marco de las políticas y programas de trabajo de su respectivo programa académico.

Parágrafo Segundo. El plan semestral de trabajo de los docentes será aprobado por el Coordinador del respectivo programa y por el Decano. Podrá ser modificado por los mismos directivos que lo aprueben, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Artículo 21. La evaluación del desempeño académico será realizada con base al cumplimiento de la labor propuesta y la harán efectiva los Consejos de Facultad con base en los siguientes criterios:

- a) El informe evaluativo sobre la ejecución del plan de trabajo semestral, presentado por los docentes
- b) La opinión estudiantil
- c) Un informe acerca del desempeño integral del docente presentado por el decano de la Facultad.

Parágrafo Primero. Se entiende como desempeño integral, el total cumplimiento del docente de los deberes y derechos del presente régimen.

Parágrafo Segundo. Las conclusiones y recomendaciones realizadas por los Consejos de facultad serán objeto de análisis por parte del Consejo Académico del Centro.

Artículo 22: Como el docente tiene derecho a conocer y a participar en el proceso de evaluación de su desempeño, le será entregada una copia del resultado de la evaluación.

Artículo 23: La evaluación del desempeño del docente es condición necesaria para su ubicación y promoción en el escalafón y para el otorgamiento de estímulos y distinciones.

Parágrafo. En la eventualidad de no cumplirse la evaluación del desempeño del docente por disposición u omisión del Centro, no se suspenderá su acreditación, ni los incentivos que legítimamente puedan otorgársele.

CAPITULO V : ESTÍMULOS Y DISTINCIONES ACADÉMICAS

Artículo 24. Los estímulos son un derecho del docente y tienen por objeto incentivar la excelencia académica, considerando su actividad y producción docente, investigativa, de extensión y proyección social y académico-administrativa. Los estímulos son:

- Un cupo (1) de semestre sabático, no acumulable, por año, para docentes asociados en adelante, de tiempo completo con excelente desempeño y una antigüedad no menor a cinco (5) años en el Centro. Este tiempo y dedicación deberán emplearse en actividades de estudio, investigación o de producción intelectual y cuyos resultados deberán informarse al finalizar el semestre sabático.
- Becas de estudio

- Premios

Artículo 25. La Fundación Centro Universitario en Bienestar Rural reconocerá en sus docentes las calidades académicas, investigativas y de proyección a la comunidad, otorgando las siguientes distinciones académicas:

- **Docente Distinguido.** Se otorgará a docentes escalafonados, con una antigüedad no menor de siete años, que sobresalgan por sus notables contribuciones en los campos de la ciencia, las humanidades y la tecnología.

- **Docente Emérito.** Se otorgará a los docentes que, al momento de retirarse del Centro para disfrutar de su pensión, merezcan un reconocimiento especial por su excelente trayectoria académica.

Artículo 26. El Consejo Superior reglamentará el otorgamiento de los estímulos y distinciones académicas. El Consejo Superior otorgaran cada dos años los estímulos y distinciones como docente distinguido y cuando sea necesario el de docente emérito.

CAPITULO VI : DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 27. Son derechos del personal docente de la Fundación Centro Universitario de Bienestar Rural:

- a) Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política y de las Leyes de la República, así como del Estatuto General, del presente Régimen del personal Docente, las decisiones de los organismos directivos y el reglamento Interno de trabajo.

- b) Ejercer sus actividades académicas en plena libertad para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos, humanísticos y artísticos de acuerdo con los principios y las definiciones curriculares del Centro definidos en el proyecto Educativo Institucional PEI.

- c) Participar en programas de actualización del conocimiento y perfeccionamiento académico-pedagógico, conforme el plan de capacitación institucional.
- d) Recibir trato respetuoso y adecuado por parte de superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- e) Elegir y ser elegido para los cargos que correspondan a los docentes en organismos directivos y asesores del Centro de acuerdo con el Estatuto General y demás reglamentos de la institución.
- f) A ser promovido por ascenso en el escalafón del personal docente universitario, en consonancia con las normas establecidas en el presente régimen del personal docente.
- g) Gozar de los estímulos y distinciones académicas establecidos en el presente régimen del personal docente, según las reglamentaciones que expida el Consejo Superior.
- h) Tener condiciones de trabajo que sean adecuadas para la realización de sus actividades de docencia, de investigación o de extensión y proyección social.
- i) No desmejorar de categoría en el escalafón, ni en sueldo.
- j) Conocer y hacer parte del proceso de evaluación de su desempeño; ser notificado oportunamente del resultado del mismo e interponer los recursos de reposición y de apelación correspondientes.
- k) Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan, al tenor de las leyes y reglamentos vigentes.
- l) Solicitar licencias, comisiones y permisos de acuerdo con las reglamentaciones vigentes.
- m) Disponer de la propiedad intelectual derivadas de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes y los reglamentos del Centro.
- n) No ser desvinculado o sancionado sino de acuerdo con los reglamentos y procedimientos establecidos por la Ley y por el presente régimen.
- o) Disfrutar de las vacaciones en los términos y períodos que reglamente el Centro.
- p) Tener acceso a la información sobre políticas, decisiones y reglamentos del Centro que puedan afectarlo.
- q) Los demás que le señalen la Constitución, la Ley y los reglamentos del Centro.
- r) A usar los recursos audiovisuales y los recursos bibliográficos del Centro de Documentación, para efectos del desarrollo de su respectivo curso.

CAPITULO VII: DE LOS DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 28. Son deberes del personal docente del Centro:

- a) Contribuir a hacer realidad la Misión y fines de la Fundación Centro Universitario en Bienestar Rural y demás aspectos relativos a la gestión y manejo de la institución, consignados en el Estatuto y en los demás reglamentos del Centro.
- b) Ejecutar las políticas institucionales.
- c) Conocer mediante el análisis de la información correspondiente, la filosofía educativa, los fundamentos teórico – conceptuales y operativos del Centro.
- d) Cumplir con las obligaciones que se deriven de este régimen del personal docente y del reglamento interno de trabajo vigente, y con las normas del Centro.
- e) Observar un comportamiento ético y mantener la dignidad de su cargo.
- f) Cumplir con la jornada laboral que, para los docentes de tiempo completo es de cuarenta horas semanales y para los docentes de medio tiempo es de veinte horas semanales.
- g) Seguir el diseño curricular aprobado por el Centro, cualquier cambio o nuevo diseño debe hacerse con el consentimiento previo del Consejo de Facultad.
- h) Cumplir, con responsabilidad y eficiencia, sus compromisos de asignación académica establecidos.
- i) Participar en actividades de Consejería estudiantil.
- j) Presentar al Coordinador de Programa y/o decano respectivo el plan de trabajo para cada semestre y el balance del mismo al finalizar cada período.
- k) Cumplir la programación académica, la cual no puede cambiar sin el consentimiento del coordinador de programa y/o el decano respectivo.
- l) Informar a los estudiantes al inicio del semestre sobre el tipo de evaluación a realizar.
- m) Realizar las evaluaciones de los cursos programados y dar a conocer sus resultados dentro de los diez (10) días laborales siguientes a su realización.
- n) Someterse a las evaluaciones de desempeño y acoger en la práctica las recomendaciones que se derivaren de ellas.
- o) Desarrollar los cursos que le sean asignados de acuerdo con los programas, jornadas, horarios y calendarios establecidos.
- p) Participar en los cursos y seminarios de actualización programados por la Universidad tanto en habilidades docentes como de la respectiva especialidad, cuando la Vicerrectoría académica, el decano respectivo o el Coordinador de programa lo soliciten.
- q) Incorporar a las actividades bajo su responsabilidad los conocimientos adquiridos en los procesos de cualificación disciplinaria y pedagógica.
- r) Participar en los Consejos y Comités de carácter permanente o transitorio que se establezcan en el Centro y ante los cuales fuere designado.

- s) Elaborar, a petición de las directivas del Centro, decano y/o coordinador del programa, ponencias e informes, cuando correspondan a su experticia.
- t) Entregar un informe escrito de sus labores cuando así sea requerido por sus superiores o por los grupos de trabajo a los cuales pertenezca.
- u) Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- v) Concurrir puntualmente a las labores académicas. Las solicitudes de los permisos deberán ser justificadas por escrito ante el superior inmediato.
- w) Informarse oportunamente de las políticas, reglamentos y decisiones que tengan que ver con la vida universitaria y acatarlos.
- x) Las demás actividades que le asigne el Centro.

CAPITULO VIII : SITUACIONES LABORALES

Artículo 29. El docente puede encontrarse en una de las siguientes situaciones laborales:

1.- En servicio activo: cuando el docente ejerce sus funciones ordinarias de enseñanza, investigación, servicio, extensión o administración académica en las diferentes dedicaciones y categorías establecidas en el presente régimen.

2.- En licencia: cuando el docente haya sido autorizado conforme a los procedimientos establecidos.

3.- En comisión: se entiende por comisión, cuando el Centro Universitario autoriza a su personal docente, para ejercer las funciones propias de su cargo en lugares distintos al de su sede habitual o para atender transitoriamente actividades de interés institucional distintas a las inherentes al cargo desempeñado.

Corresponde al rector, mediante resolución motivada, otorgar comisiones en cualesquiera de las siguientes modalidades:

- de estudio: se concede con el propósito de adelantar estudios conducentes a la obtención de un título de formación avanzada o para participar en cursos, seminarios, congresos u otros eventos de carácter académico que, contemplados en el plan de capacitación del Centro, contribuyan a su desarrollo.
- de investigación: se concede al docente vinculado a proyectos de investigación, aprobados por el Comité de Investigaciones del Centro, con el propósito de realizar pasantías, visitas a expertos, visitas a laboratorios u otros centros de investigación, o para la asistencia a cursos, seminarios u otros eventos de carácter académico directamente relacionados con el proyecto de investigación y previstos como parte del mismo.
- de asistencia externa: se concede con el propósito de que el docente, en nombre del centro, imparta docencia, desarrolle investigación o preste servicios de consultoría o asesoría en otras entidades de carácter nacional o extranjero.

4.- En ejercicio de funciones como encargado: por orden del Consejo Académico y, previa aceptación de su parte, ejerce en forma transitoria funciones distintas a aquellas que constituyen su ejercicio ordinario. Podrá un docente ser nombrado como encargado hasta por seis (6) meses al año.

5.- En incapacidad por enfermedad

6.- En permiso: cuando por justa causa o situación de fuerza mayor, deba ausentarse del Centro dentro del término establecido por la Ley para estos casos. Para hacerse efectiva esta situación, el profesor deberá solicitar por escrito a su superior inmediato el permiso remunerado que le podrá ser concedido hasta por tres (3) días hábiles en cada año calendario. Este permiso podrá ser extendido hasta por (3) tres días hábiles adicionales sólo por el decano o vicerrector.

7.- Suspendido en el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO IX : RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DESVINCULACIÓN

Artículo 30. La acción disciplinaria se entiende como la facultad de que está dotado el Centro para investigar hechos violatorios de los deberes consagrados en el presente régimen del personal docente, en orden a identificar a los responsables y aplicarles la sanción que sea procedente.

Artículo 31. Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes de que trata este régimen y la violación de las normas sobre incompatibilidades e inhabilidades establecidas en la Constitución, las Leyes y el presente régimen.

Artículo 32. Los docentes que incurran en las faltas disciplinarias mencionadas en el Artículo anterior serán objeto, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes acciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la falta pueda originar:

Por faltas leves:

a. Llamado de atención: con anotación en la hoja de vida, será impuesta por el superior inmediato cuando el docente contravenga, en descuido ligero, alguna de las disposiciones del Centro, o en caso de faltas en el desempeño de las funciones y deberes inherentes a su calidad de docente.

Por faltas graves:

a. Suspensión en el ejercicio del cargo, sin derecho a remuneración: será impuesta por el Rector, tras solicitud del Consejo Académico e informada al Consejo Superior en caso de que el docente:

1. Haya tenido tres (3) llamados de atención por escrito con copia a su hoja de vida.
2. Deje de concurrir, sin causa justificada, por más de tres (3) días hábiles, a las tareas académicas, administrativas o de otra índole que tuviere señaladas.
3. No se presente a su trabajo, sin causa justificada, al vencimiento de una licencia, permiso, comisión, semestre sabático, vacaciones o suspensión previa.
4. Se presente al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas no formuladas médicamente.

5. Reúna dos (2) evaluaciones no satisfactorias de su desempeño.

Parágrafo. En ningún caso la suspensión en el ejercicio del cargo podrá ser mayor de quince días (15).

b. Desvinculación: será solicitada por el Consejo de Facultad ante el Consejo Académico quien informara y recomendará al Consejo Superior que se haga o no efectiva. El rector será quien imponga la desvinculación, previa autorización del Consejo Superior.

El docente podrá ser desvinculado por alguna de las siguientes causas:

1. Haber sido suspendido en dos (2) ocasiones.
2. Violar la incompatibilidades e inhabilidades previstas en la Constitución, la Ley y el presente Régimen.
3. Usar un documento falso, público o privado, para obtener beneficios del Centro.
4. Exigir indebidamente, para sí o para terceros, dinero o dádivas por cumplir con los actos propios de su actividad académica.
5. Apropiarse indebidamente de la autoría de trabajos de producción académica, intelectual o profesional, cuya propiedad intelectual radique en otros.
6. Apropiarse indebidamente de los bienes del Centro o utilizar su nombre para beneficio propio.
7. Las faltas contra la moral y la ética profesional.

CAPITULO X : DEL COMITÉ DE CREDENCIALES

Artículo 33. La Fundación Centro Universitario de Bienestar Rural crea un Comité asesor del Consejo Superior llamado Comité de Credenciales constituido por cuatro (4) miembros de la Institución: el Vicerrector académico, el Coordinador del Comité General de Investigación y Proyección Social, un decano nombrado por los decanos y un docente de alto nivel académico y excelente desempeño, nombrado por el rector para un período de dos años, elegido de un grupo propuesto por el estamento de docentes.

Parágrafo. La participación en este comité será indelegable.

Artículo 34. Serán funciones del Comité de Credenciales:

- Establecer las políticas y criterios para la valoración de la producción intelectual y para la acreditación de certificaciones académicas, de actividades investigativas y de trabajos meritorios.
- Clasificar y recategorizar a los docentes.
- Interpretar el presente Régimen del Personal Docente, en todos sus aspectos cuando fuere necesario.

- Dilucidar, interpretar y resolver las discrepancias que se suscitaren en razón de categorizaciones y recategorizaciones.
- Estudiar las hojas de vida de los docentes y aspirantes a docentes y darán las recomendaciones pertinentes.

CAPITULO XI : DE LA MODIFICACIÓN Y REGLAMENTACIÓN DEL PRESENTE RÉGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 35. Para la modificación del presente Régimen, el Consejo Superior estudiará las propuestas hechas por el Consejo Académico.

Artículo 36. En ningún caso la aplicación del presente Régimen, podrá desmejorar la posición en el escalafón o el salario del docente.

CAPÍTULO XII : DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37. La conformación del Comité de credenciales señalado en el artículo 34 deberá hacerse en los sesenta (60) días siguientes a la promulgación del presente Régimen.

Artículo 38. Este Régimen rige a partir de la fecha de su aprobación por el Consejo Superior y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 49. Todo asunto que requiera aclaraciones sobre la aplicación del presente Régimen, será definido por el Consejo Superior.

Dado en Perico Negro (Puerto Tejada-CAUCA), a los doce (12) días del mes de marzo de 2003.

GUSTAVO CORREA LIZCANO
Presidente
Consejo Superior

GALIA BERMÚDEZ CERÓN
Secretaria
Consejo Superior