

ACUERDO No. 080

(10 julio del 2024)

“Por medio del cual se actualiza el Estatuto profesoral de la Corporación Politécnico de la Costa Atlántica”.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN POLITÉCNICO DE LA COSTA ATLÁNTICA.

En uso de sus atribuciones estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política, reconoce y garantiza la autonomía universitaria y establece que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, establecen que el concepto de autonomía universitaria reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos y designar sus autoridades académicas y administrativas.

Que la Corporación Politécnico de la Costa Atlántica, efectúa un proceso de Redefinición de conformidad con su desarrollo educativo y con los requisitos establecidos en el artículo 14 de la Ley de 2002.

Que las normas que rigen la actividad profesoral deben ser coherentes con los principios y la Misión Institucional; con su Estatuto General y las normas que rigen el funcionamiento de la Educación Superior Colombiana.

Que las circunstancias actuales y futuras de la Educación Superior propenden por una mayor flexibilidad en las estructuras curriculares, que garanticen la calidad del servicio prestado, y faciliten el acceso y la permanencia en el sistema.

ACUERDA

Artículo 1°. Actualizar el estatuto Profesoral de la Corporación, que en lo sucesivo se rige por las disposiciones contenidas en los capítulos y artículos siguientes:

CAPITULO I DE LOS PRINCIPIOS Y MISIÓN INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS: La Corporación Universitaria Politécnico Costa Atlántica fundamenta su filosofía educativa en el conjunto de principios, valores, derechos, garantías, deberes y preceptos consagrados en la Constitución Política de Colombia; de la cual recoge para su estatuto orgánico los principios éticos y transparentes, fines, fundamentos, propósitos, metas y lineamientos generales, y en las Leyes, decretos y normas de ellas derivadas específicamente las que incidan en el fomento de la calidad institucional.

- a. La Corporación Promueve la educación como un derecho fundamental de la persona humana y hace suyos los principios y valores fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, respetuosa de la dignidad humana que desarrolla mediante un modelo centrado en el Desarrollo Humano Integral que potencializa las dimensiones del ser humano.
- b. La Corporación promulga la libertad, la ética, el pluralismo, la justicia, la democracia, la inclusión social, protegiendo la diversidad étnica y cultural, la igualdad y la fraternidad fomentando y coadyuvando la filantropía con los propósitos gubernamentales en la búsqueda de la paz en todo el territorio nacional y la construcción de una sociedad justa, sostenible, democrática y solidaria.
- c. Formar profesionales con pensamiento científico, innovador, espíritu emprendedor, críticos, propositivos y resolutivos capaces de confrontar saberes e interactuar en diferentes contextos para la solución de problemáticas sociales, ambientales, culturales, políticas y económicos.
- d. Actuar con honestidad y coherencia en todas las situaciones, manteniendo los valores éticos, morales en el compromiso con la calidad del servicio educativo, promoviendo la igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad cultural promoviendo un ambiente inclusivo para los miembros de la comunidad universitaria.
- e. Promover la conducta ética, con responsabilidad social, ambiental, cultural, transparencia en todas las actividades promoviendo el compromiso cívico y la responsabilidad hacia las comunidades locales y global.
- f. Fomentar la formación para el emprendimiento y las competencias profesionales y laborales estimulando la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor hacia la investigación, la docencia y la Proyección Social en busca de la resolución de problemas que garanticen la transformación social.

ARTÍCULO 3. VALORES:

- a. La Responsabilidad Social. Ratifica el compromiso institucional en la promoción del servicio social y comunitario a la comunidad, formando a sus estudiantes con conciencia social y ciudadanía comprometidos en la contribución del bienestar social y colectivo y al desarrollo sostenible.
- b. La Inclusión Social. Reconoce la creación de entornos diversos en el que todas las personas tienen las mismas oportunidades de participar plenamente de la sociedad, contribuir a ella y de beneficiarse de sus recursos y oportunidades.

- c. Justicia. En busca de la eliminación de las injusticias y desigualdades que perpetúan la exclusión social, económica, cultural y educativa de grupos abogando por políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades para todos.
- d. Transparencia. Se reconoce por sus puertas abiertas, integridad, claridad y accesibilidad de la información en todos los contextos, acciones y decisiones en la sociedad, encaminada siempre con los preceptos normativos que orienta la cultura de la gestión administrativa, la academia, la investigación, el bienestar institucional, la Autoevaluación y autorregulación permanente como un compromiso hacia la calidad.
- e. Solidaridad. La solidaridad es la colaboración, el apoyo mutuo, la empatía incondicional que se brinda entre los miembros de la comunidad educativa en la cual se sienten y reconocen unidas que comparten las mismas obligaciones, intereses e ideales, que permiten conservar la sinergia institucional y el trabajo en equipo.
- f. Respeto. El respeto es la actitud de reconocimiento por los derechos del otro, en su diferencia de opinión, raza, orientación sexual, origen, etnia, religión y pensamiento, siendo esta la base de las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa, generando ambientes de seguridad, tranquilidad y cordialidad.
- g. Honestidad. La honestidad es la actitud de sinceridad, transparencia e integridad en todas las acciones y relaciones que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones bajo el precepto de integralidad, ética y moralidad manifiestos por todos los miembros de la comunidad educativa.
- h. Liderazgo. El liderazgo es la capacidad que tienen todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa de orientar sus metas hacia la consecución de los objetivos institucionales, implica inspirar, motivar y guiar a otros hacia el éxito, demostrando habilidades de comunicación, toma de decisiones, empatía y ética.
- i. La ética. Implica actuar con integridad y coherencia entre los que se dice y se hace, promoviendo el respeto hacia todas las personas, guiando el comportamiento institucional y las decisiones morales para discernir entre el bien y el mal, considera las consecuencias éticas de nuestras acciones y tomar decisiones que sean moralmente correctas. Aboga por la equidad y la justicia social, defendiendo los derechos y la igualdad de oportunidades para todas las personas, y oponiéndose a la discriminación. Es fundamental para el buen gobierno, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento de altos estándares éticos en todas las instituciones y organizaciones.

ARTÍCULO 4. LA MISIÓN INSTITUCIONAL “La Corporación Universitaria Politécnico Costa Atlántica es una Institución de Educación Superior, responsable, ética y transparente, comprometida con la formación de profesionales con pensamiento científico, innovador, espíritu emprendedor, propositivo y resolutivo desde un modelo educativo centrado en el desarrollo humano integral, fundamentado en las funciones sustantivas de docencia,

investigación, Extensión y Proyección Social, aportando al desarrollo o construcción de una sociedad justa, pluralista, incluyente, sostenible, democrática, solidaria y respetuosa de la dignidad humana”.

ARTÍCULO 5. LA VISIÓN INSTITUCIONAL: La Corporación Universitaria Politécnico Costa Atlántica será reconocida, como una institución de Educación Superior de excelencia académica, formación para el emprendimiento, trayectoria en investigación e impacto social en la interacción con el entorno, proyectada en los ámbitos local, regional, nacional e internacional aportando al desarrollo de una sociedad globalizada, justa e incluyente.

ARTÍCULO 6. OBJETIVOS. La Corporación, en una armonía con sus principios, visión y misión, persigue los siguientes objetivos:

- a. Estimular la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor entre los estudiantes y docentes fomentando la creación y el desarrollo de nuevas empresas, tecnologías y soluciones digitales que se fundamente en la formación para la empleabilidad.
- b. Impulsar la investigación científica, tecnológica, humanística y artística generando apropiación, producción, transferencia de nuevos conocimientos, descubrimientos y avances que contribuyan al desarrollo de la sociedad y a la solución de problemas complejos en los diferentes contextos nacionales e internacionales.
- c. Profundizar en el Desarrollo humano integral del estudiante comprometidos en la potencialización de sus dimensiones desarrollándole las competencias cognitivas, socio afectivas, procedimentales y actitudinales garantizando un desempeño ético en el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y Extensión y Proyección Social.
- d. Promover la consolidación de comunidades académicas nacionales, así como el intercambio de conocimientos y experiencias a nivel internacional, reconociendo la multiculturalidad, la interculturalidad del país para el enriquecimiento de la formación y la perspectiva global de la comunidad universitaria mediante convenios de cooperación multipropósitos, alianzas público-privadas, fundaciones y/o ONG propias, que propendan por la búsqueda de la excelencia, la transferencia de saberes y el progreso individual y colectivo.
- e. Facilitar la actualización de conocimientos y habilidades específicas que permitan a las personas un excelente desempeño profesional, posibilitándoles una vida productiva y útil para ellos, su familia y la sociedad.
- f. Garantizar el acceso equitativo a la educación superior para todas las personas, independientemente de su origen socioeconómico, género, etnia o cualquier otra característica, y promover políticas de inclusión social y diversidad justa y equitativa.
- g. Brindar a la sociedad un servicio educativo de calidad, pertinente y relevante coherente con las necesidades del contexto local y global, promoviendo la cultura de la calidad institucional mediante procesos de autoevaluación y autorregulación el pro del mejoramiento continuo.

CAPITULO II DEL GOBIERNO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 7. DE LAS AUTORIDADES: La organización general, los órganos de dirección y administración; y la participación democrática de la comunidad educativa en la dirección de la Institución se establecen de la forma siguiente:

- a. Sala General
- b. Consejo Directivo
- c. Presidencia
- d. Rectoría
- e. Vice –Rectorías y Gerencias
- f. Secretaría General
- g. Consejo Académico
- h. Consejo de Investigación

ARTÍCULO 8. DE LAS DECANATURAS: Los distintos programas, carreras, áreas o campos de acción, están agrupados en facultades afines y son dirigidos por los respectivos Decanos y/o Directores.

CAPITULO III MISIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 9. El compromiso de los profesores vinculados a la Institución es primordialmente con las funciones docentes e investigativas, de asesoría, consultoría, orientación y de extensión. Para ello desarrollarán su labor con información científica actualizada, todo en el marco de la ética y la honestidad intelectual y mediante una actitud entusiasta y estimulante que fomente la formación integral de los alumnos y el beneficio de la sociedad.

ARTÍCULO 10. Los deberes del profesorado no se limitarán exclusivamente a su actividad docente directa, sino que con su aporte científico y crítico colaborarán en la fijación de un ambiente propicio al cumplimiento cabal de los principios, objetivos y funciones de la Institución.

ARTÍCULO 11. La formación científica, pedagógica, humanística y moral de los profesores vinculados a la Institución constituye el principal elemento para garantizar la calidad de la educación en sus diferentes currículos y programas.

CAPÍTULO IV ACTIVIDADES PROFESORALES

ARTÍCULO 12. El profesor de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO COSTA ATLÁNTICA es la persona natural que, acreditando título profesional otorgado por una Institución de Educación Superior legalmente reconocida o habiéndolo homologado y

cumpliendo los requisitos de ingreso del presente reglamento, ejerce en la entidad funciones de enseñanza teórica y práctica, de investigación, asesoría, consultoría, orientación y de extensión en una determinada rama del saber dentro de la clasificación y categorías que aquí se establecen.

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL PROFESOR. Para el cumplimiento de las actividades señaladas en el artículo 18 del presente reglamento, las actividades del profesor se clasifican en actividades docentes, actividades de investigación, actividades de extensión y actividades de administración académica; todas las cuales se deben plasmar para su respectivo control, seguimiento y evaluación en el Plan Individual de Trabajo PIT profesoral, que será propuesto y aprobado en última instancia por el consejo directivo y a nivel general están definidas de la siguiente manera:

ACTIVIDADES DE DOCENCIA:

- 1) Desarrollo de prácticas pedagógicas en las asignaturas o módulos asignados y las actividades que se deriven de ellas de acuerdo con las particularidades de la modalidad y entorno de enseñanza para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva y de calidad.
- 2) Enseñanza, dirección y supervisión a estudiantes en los laboratorios, salas de usuarios, talleres, entornos virtuales, plataformas en línea o similares.
- 3) Desarrollo de prácticas de campo, simulaciones o prácticas en escenarios virtuales según modalidad.
- 4) Evaluación y retroalimentación de los estudiantes con respecto a los resultados de aprendizaje propuestos y criterios de evaluación de la respectiva asignatura o módulo a su cargo de acuerdo a la modalidad.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN:

- 1) Dirección y participación autorizada en proyectos de investigación, internos, externos o producto de contratos o convenios.
- 2) Elaboración de publicaciones, obras, textos o cualquier otra clase de producción intelectual para su divulgación.
- 3) Elaboración de ponencias y participación en eventos académicos y científicos de orden nacional o internacional.
- 4) Dirección, tutoría y evaluación de trabajos o tesis de grado.
- 5) Designación en funciones o comisiones relacionadas con la investigación.

ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN:

- 1) Planificación y desarrollo de cursos, talleres, foros, seminarios, diplomados y actividades similares aprobadas por la Institución.
- 2) Consultoría o asesoría técnica y científica a nombre de la Institución a otras Instituciones, empresas o comunidades.
- 3) Participación en actividades académicas, en desarrollo de los convenios que tenga la Institución.
- 4) Participación en proyectos de servicio a la comunidad universitaria.
- 5) Participación en comisiones relacionadas con la extensión o difusión de la Misión

Institucional.

ACTIVIDADES DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA:

Incluye as actividades de planeación, organización, ejecución, evaluación y control de las actividades académicas correspondientes a cada Facultad o Programa académico.

La carga docente para los profesores que ejercen comisión en cargos directivos o administrativos dentro de la Institución se asignará de acuerdo a las disposiciones del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 14. ACTIVIDADES DEL PROFESOR SEGÚN MODALIDAD

Las funciones del profesor se deben adaptar a las diferentes modalidades de formación, requiriendo habilidades específicas para cada entorno de enseñanza. Es fundamental que el profesor esté preparado para utilizar herramientas tecnológicas, diseñar estrategias pedagógicas innovadoras y brindar un acompañamiento adecuado a los estudiantes en cada modalidad educativa.

ARTÍCULO 15. NÚMERO DE HORAS ACADÉMICAS DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESORAL:

De acuerdo con la metodología específica de la actividad académica, la CORPORACIÓN discriminará el número de horas académicas que requieren acompañamiento del profesor, y le(s) precisará las horas adicionales de trabajo independiente que se deben desarrollar por cada hora de trabajo presencial., justificándose entre programas de pregrado, especialización, niveles de postgrado, o de educación continuada.

El número de créditos de una actividad académica será expresado en números enteros; teniendo en cuenta que una hora de acompañamiento directo del profesor supone de dos (2) horas adicionales de trabajo independiente en programas de pregrado y especialización, y en programas de maestría, lo cual no impide que la CORPORACIÓN, proponga el empleo de una proporción mayor o menor de horas presenciales frente a las independientes, indicando las razones que lo justifiquen, cuando la metodología específica de la actividad académica así lo exija.

CAPITULO V DEL COMITÉ DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 16. La Corporación Universitaria Politécnico Costa Atlántica contará con un Comité de Selección y Evaluación Profesoral, responsable de la administración del Escalafón Profesoral y de cumplir con las demás funciones establecidas en el presente capítulo, el cual estará constituido por un representante de las siguientes dependencias:

1. Vicerrectoría Académica quien preside.
2. Unidad de Gestión y Planeación Académica.
3. Unidad de Virtualización
4. Dirección de Investigación
5. Decanaturas y/o Directores de programa –Coordinaciones de Departamentos
6. Oficina de Recursos Humanos

7. Representante de los profesores ante el Consejo Académico.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Director de Unidad de Planeación y Gestión Académica asumirá el rol de secretario del comité de Selección y Evaluación Profesoral.

ARTÍCULO 17. FUNCIONES. En coherencia con lo previsto en el presente capítulo, el Comité de Selección y Evaluación Profesoral tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Realizar y presentar ante el Rector los análisis técnicos, académicos y financieros necesarios para determinar el número de cupos disponibles para cada una de las categorías y niveles del Escalafón Profesoral.
2. Publicar una convocatoria por periodo académico para los profesores que aspiran a ingresar o ascender en el escalafón.
3. Desarrollar los procesos que sean establecidos en las respectivas convocatorias.
4. Determinar en primera instancia los profesores que, por sus méritos, experiencia, permanencia en la Institución y desempeño profesoral, deban ingresar o ascender de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.
5. Notificar a los profesores sobre los resultados del proceso de escalafón al cual se postularon, de acuerdo con las decisiones de la sesión del comité.
6. Realizar seguimiento a los mecanismos y resultados de evaluación de desempeño de profesores.
7. Determinar los logros meritorios de exaltación y realizar las premiaciones por labores profesorales destacadas.
8. Resolver los recursos de reposición interpuestos por los profesores.
9. Analizar y autorizar de manera excepcional, el reingreso de un profesor en el mismo cargo y nivel de escalafón que venía ostentando, cuando hayan transcurrido más de seis (6) meses desde la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

ARTÍCULO 18. SESIONES. Las sesiones del Comité General de selección y evaluación profesoral podrán ser convocadas por solicitud del Vicerrector Académico o el Director de la Unidad de planeación y Gestión Académica. El comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros, Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Los asuntos tratados en las sesiones del comité deberán constar en actas, las cuales deberán identificarse mediante numeración consecutiva y ser suscritas por el Vicerrector académico y su Secretario.

PARÁGRAFO. El Comité de selección y evaluación profesoral podrá sesionar de forma no presencial, sin necesidad de convocatoria previa, siempre y cuando todos los miembros deliberen y decidan por comunicación simultanea o sucesiva, de lo cual deberá dejarse constancia en la respectiva acta.

ARTÍCULO 19. DE LAS CONVOCATORIAS. De conformidad con lo establecido en los siguientes capítulos del presente título, el proceso de ingreso o ascenso dentro del Escalafón profesoral se hará previa convocatoria que haga el Comité de selección y evaluación Profesoral. La convocatoria fijará las condiciones particulares requeridas; los

tiempos para su desarrollo; los criterios de valoración y de desempate; y si se trata de una convocatoria abierta para ingreso o ascenso, o cerrada solo para ascenso.

CAPITULO VI VINCULACIÓN AL EJERCICIO PROFESORAL

ARTÍCULO 20. REQUISITOS Para ser vinculado como profesor de la Institución requiere, como mínimo, tener título de pregrado en una Institución de Educación Superior debidamente reconocida por el Estado Colombiano, de preferencia estudios de postgrado en el campo específico del saber que imparte, acreditar experiencia en el ramo profesional respectivo, acreditar experiencia como profesor en Instituciones de Educación Superior, estudios pedagógicos complementarios y poseer competencias comunicativas, en informática e idiomas, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado y gozar de buena reputación.

PARÁGRAFO: Cuando la vinculación del profesor esté destinada al desarrollo de actividades en modalidad diferente a la presencial, adicionalmente el profesor debe acreditar competencias digitales destacadas, experiencia en sistemas de gestión de aprendizaje y experiencia en educación virtual/distancia en instituciones de educación superior de acuerdo a la modalidad o modalidades de actividades a desarrollar.

ARTÍCULO 21. EXCEPCIONES EN CUANTO A LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA A ACREDITAR. El Comité De Selección y Evaluación Profesoral, previo aval del Vicerrector Académico podrá autorizar excepcionalmente el ingreso o el ascenso de un profesor sin que cumpla con la formación académica o experiencia requerida para la respectiva categoría o nivel del escalafón, cuando los méritos académicos y profesionales del profesor como aportes significativos en los campos de la ciencia, de la técnica y la tecnología; de las humanidades, del arte y la filosofía, debidamente acreditados, así lo justifiquen.

ARTÍCULO 22. TÍTULOS EXTRANJEROS. Los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero que alleguen los profesores durante el proceso de ingreso o ascenso en el escalafón deberán estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional, lo cual será acreditado mediante el correspondiente acto administrativo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El requisito de la experiencia podrá ser obviado cuando se trate de egresados titulados de la Institución, sobresalientes académicas y que hayan demostrado vocación pedagógica previa evaluación del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 23. PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN PROFESORAL El proceso de ingreso al Escalafón Profesoral de la CORPORACIÓN estará antecedido de una convocatoria que realizará el Comité de Selección y Evaluación Profesoral a los profesores que se encuentren vinculados con la Institución y que los no estén inscritos en ninguno de las categorías y niveles que lo conforman SEGÚN lo establecido en el procedimiento de selección y vinculación profesoral y de acuerdo a necesidades de los programas académicos

La convocatoria versará sobre los cupos que se hayan determinado previamente el Comité de Selección y Evaluación Profesoral en cada categoría y nivel, por cada programa o unidad académica.

PARÁGRAFO PRIMERO. En las convocatorias solo se permitirá que los profesores se postulen a una sola categoría y nivel.

PARÁGRAFO SEGUNDO Todo profesor que se vincule por primera vez quedará categorizado de acuerdo al escalafón profesoral en la categoría profesor Instructor y su remuneración será de acuerdo a su nivel de formación.

ARTÍCULO 24. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. El Comité de selección y evaluación profesoral será el responsable de verificar que los aspirantes cumplan con el perfil y demás requisitos de los cupos objeto de la convocatoria, así como de excluir a aquellos que no cumplan con lo anterior.

ARTÍCULO 25. PROCESO DE VALORACIÓN Y APLICACIÓN DE PRUEBAS. Cumplido el término de la convocatoria, el Comité General de Escalafón será el responsable de valorar la formación académica y el desempeño profesoral que han tenido los aspirantes al interior de CORPORACIÓN y, en caso de que considere necesario, podrá aplicar las pruebas para escoger de forma objetiva y transparente a aquel que, por sus méritos, experiencia profesional y académica, y resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño en las que haya participado en los cuatro (4) últimos periodos, de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. El Comité de Selección y Evaluación profesoral será el responsable de clasificar de acuerdo a un proceso justo y transparente, a los profesores en el nivel del escalafón por el cual participaron según el puntaje obtenido y el número de cupos que hubieren sido definidos en la convocatoria.

PARÁGRAFO: La CORPORACIÓN se reserva el derecho de vinculación de los profesores, aún en el caso de cumplir con los requisitos y puntajes establecidos, con el fin de salvaguardar sus intereses institucionales y asegurar la idoneidad de su cuerpo profesoral.

ARTÍCULO 27. TIPOS DE VINCULACIÓN. La CORPORACIÓN vincula a los profesores de las siguientes formas:

1. Profesor de planta
2. Profesor de periodo académico
3. Profesor invitado
4. Profesor visitante

ARTÍCULO 28. PROFESOR DE PLANTA. El profesor de planta es el que se encuentra vinculado a la COPORACIÓN de acuerdo a lo establecido en el procedimiento de selección,

evaluación y vinculación profesoral mediante contrato de trabajo a término fijo de duración de uno (1) a tres (3) años renovables indefinidamente de conformidad con la Ley, en una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, y desempeña funciones de docencia, investigación, extensión, e internacionalización pudiendo ejercer en algunos casos actividades académicas y administrativas.

El profesor que de manera temporal ejerza funciones directivas o administrativas en la Universidad, no perderá su condición de tal y por lo tanto mantendrá sus prerrogativas, ubicación en el escalafón y demás condiciones obtenidas antes de asumir el cargo.

PARÁGRAFO. A la fecha de expedición de este reglamento, serán profesores de planta los profesores que se encuentren vinculados mediante contratación a término indefinido.

ARTÍCULO 29. PROFESOR DE PERIODO ACADÉMICO.

Es el profesor que se encuentra vinculado a la CORPORACIÓN mediante contrato de trabajo por periodos académicos específicos, en una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o cátedra.

ARTÍCULO 30. PROFESOR INVITADO. Es el profesor que la CORPORACIÓN invita para que desarrolle una actividad específica de docencia, investigación, extensión. La vinculación del profesor invitado podrá realizarse mediante contratación civil o laboral, de acuerdo con la actividad que vaya a realizar y la duración de la misma.

ARTÍCULO 31. PROFESOR VISITANTE. Es el profesor que se encuentra vinculado con otra institución autorizada para el ofrecimiento de educación superior, y que en virtud de un convenio interinstitucional

ARTÍCULO 32. DEDICACIÓN Y MODALIDAD DE TRABAJO DEL PROFESOR. Los profesores se clasifican de acuerdo a su dedicación en profesores de tiempo completo, medio tiempo o catedrático, en coherencia con la respectiva modalidad o cualquier combinación de estas.

1. El profesor de tiempo completo dedica 40 horas semanales al desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente y todas las establecidas en el plan individual de trabajo profesoral (PIT).
2. El profesor de medio tiempo, dedica 20 horas semanales al desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente y todas las establecidas en el plan individual de trabajo profesoral (PIT).
3. El profesor de catedrático dedica hasta 10 horas semanales de docencia directa para el desarrollo de las actividades que han sido definidas en su contrato de trabajo, aquellas asignadas por la autoridad competente.

ARTÍCULO 33. Los profesores de la Institución serán vinculados por contrato de trabajo en

el cual se estipularán los compromisos recíprocos a asumir.

PARÁGRAFO. La asignación académica y administrativa del profesor para cada periodo académico, debe cumplir con el procedimiento de selección, evaluación y vinculación profesoral definido para tal fin por la CORPORACIÓN y estar contenido en el Plan Individual de Trabajo PIT respectivo de cada periodo, avalado por el Director del Programa, independiente de su tipo de vinculación, dedicación y modalidad.

El plan individual de Trabajo (PIT) es el compromiso que adquiere el profesor en el desarrollo de actividades de docencia, investigación, extensión, atención a estudiantes, actividades académico-administrativas en cada periodo académico, sin perjuicio de las demás responsabilidades propias de su condición de miembro de la comunidad académica de la CORPORACIÓN.

CAPITULO VII ESCALAFÓN PROFESORAL

El escalafón profesoral es un sistema de clasificación y promoción de los profesores de la Institución con base en su experiencia, méritos, preparación académica, pedagógica, competencias y producción intelectual en su campo profesional o en el del saber en el cual se desempeña en la Institución.

ARTÍCULO 34. CATEGORÍAS. Para efectos de clasificación de los docentes se establecen las siguientes categorías:

- Profesor Instructor
- Profesor auxiliar
- Profesor asistente
- Profesor asociado
- Profesor titular

ARTÍCULO 35. PROFESOR INSTRUCTOR

Todo profesor que cumpla con los requisitos estipulados en el Art. 20 del presente reglamento e ingrese a la CORPORACIÓN con dedicación Tiempo Completo o Medio Tiempo (de planta o por periodo académico), ingresará automáticamente al escalafón en la categoría de Instructor. Su remuneración se estipulará de acuerdo al respectivo rango salarial de esta categoría en coherencia con el último nivel de formación obtenido por el profesor.

ARTÍCULO 35. PROFESOR AUXILIAR.

- a) Poseer título profesional, correspondiente por lo menos al ciclo donde desarrollará sus actividades en la disciplina o rama respectiva, con reconocida ética e idoneidad y buen crédito profesional.
- b) Acreditar dos (2) años de experiencia en el ramo profesional respectivo.

- c) Acreditar curso de pedagogía universitaria de por lo menos ciento veinte (120) horas.
- d) Acredita manejo de la informática básica.
- e) Acreditar experiencia como profesor no inferior a dos (2) años de Educación Superior de los cuales al menos 2 periodos académicos deben ser en la CORPORACIÓN.
- f) Haber obtenido resultados con criterio de excepcional o satisfactorio en la evaluación del desempeño durante los últimos dos (2) periodos académicos acreditados para ingresar a esta categoría.

PARÁGRAFO: El Comité de selección y evaluación profesoral en casos excepcionales podrá validar 1 año de experiencia como profesor por 3 años de experiencia en el sector productivo en casos excepcionales

ARTÍCULO 36. PROFESOR ASISTENTE.

- g) Cumplir con los requisitos exigidos para la categoría anterior.
- h) Haber sido profesor auxiliar en la Institución, o en otra, previa evaluación, por un periodo no inferior a tres (4) años, de los cuales al menos 6 periodos académicos deben ser en la CORPORACIÓN con reconocida ética e idoneidad y buen crédito profesional.
- i) Obtener evaluación excepcional de desempeño durante los dos (2) últimos periodos académicos.
- j) Acumular 200 puntos por méritos, preparación o producción.
- k) Proficiencia en segunda lengua.

Podrán acceder directamente a esta categoría los profesores con título de Especialización en el área relacionada y que acrediten un curso en pedagogía universitaria de por lo menos a ciento veinte (120) horas y experiencia como profesor no inferior a tres (3) años en Educación Superior.

ARTÍCULO 37. PROFESOR ASOCIADO

- a) Tener título de maestría en la rama correspondiente
- b) Cumplir con los requisitos exigidos para la categoría anterior y experiencia como profesor no inferior a cinco (5) años en Educación Superior, cuatro (4) de los cuales como profesor en la CORPORACIÓN
- c) Obtener evaluación excepcional de desempeño profesoral durante los dos cuatro (4) últimos periodos académicos.
- d) Acumular 200 puntos por mérito, preparación o producción.
- e) Conversación, lectura y escritura en segunda lengua.

ARTÍCULO 38. PROFESOR TITULAR

- f) Poseer título de doctorado en la disciplina correspondiente.
- g) Acreditar un curso en pedagogía universitaria de por lo menos a ciento veinte (120) horas y experiencia como profesor no inferior a cinco (8) años en Educación Superior, seis (6) de los cuales como profesor en la CORPORACIÓN.
- h) Haber desarrollado un trabajo de investigación o desarrollo tecnológico sustentado

ante pares, y que constituya un aporte significativo a la docencia, la ciencia, tecnología, las artes o las humanidades.

- i) Obtener evaluación excepcional de desempeño profesoral durante los dos seis (6) últimos periodos académicos.
- j) Dominio completo de segunda lengua.
- k) Acumular 200 puntos por mérito, preparación o producción.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para todas las categorías anteriores, el paso de una categoría a otra no será automático, sino que dependerá del número de plazas disponibles de acuerdo a lo que para el efecto determine el Comité de Selección y Evaluación profesoral en las respectivas convocatorias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: HOMOLOGACIÓN Y EQUIVALENCIAS: La ubicación de un nuevo profesor dentro de una categoría del escalafón (excepto profesor titular) podrá ser aceptada por la CORPORACIÓN previo concepto favorable del Comité de selección y evaluación Profesoral cuando el profesor demuestre su escalafón en Universidad acreditada de la que proviene, por producción bibliográfica, o por el desempeño en cargos de alto reconocimiento nacional o internacional. En todo caso, corresponderá al rector la decisión sobre la homologación de tal categoría.

CAPITULO VIII RECLASIFICACIONES

ARTÍCULO 39. Los puntos por méritos, preparación o producción, requeridos para la reclasificación en las diferentes categorías de escalafón profesoral se obtendrán de los siguientes factores:

1. Cursos de actualización y perfeccionamiento a nivel posgradual y que estén relacionados en el área de desempeño del profesor, y que sean desarrollados en Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas o que sean homologadas.
2. Resultados de trabajo intelectual relacionado con su área de desempeño en la Institución.
3. Menciones académicas, premios o distinciones otorgadas como producto de su trabajo como profesor, investigador profesional.
4. Ejercicio de cargos de dirección administrativa.

ARTÍCULO 40. Los puntos se asignarán de la siguiente manera:

1. Eventos, cursos o seminarios de cuarenta (40) a (100) horas de intensidad: Veinte (20) puntos cada uno.
2. Eventos, cursos, seminarios de cien (100) a ciento sesenta (160) horas de intensidad: Treinta (30) puntos cada uno.
3. Eventos, cursos o seminarios con intensidad superior a ciento sesenta (160) horas: cuarenta (40) puntos por cada uno.

PARÁGRAFO: Un segundo título profesional o segundo título de Especialización o Maestría en el área de desempeño, otorga sesenta (60) puntos.

Los puntos que otorgan los eventos, cursos y seminarios se acumulan hasta cien (100) puntos para cada categoría.

1. Por artículos de carácter académico publicados en medios de comunicación o revistas de circulación nacional: hasta diez (10) puntos.
2. Por artículos que sean el producto de un proyecto de investigación o desarrollo tecnológico realizado en la Institución y publicado en revistas especializadas de circulación nacional o internacional: veinte (20) puntos.
3. Por ensayos académicos o capítulos escritos en un libro colectivo: veinte (20) puntos.
4. Por libros producto de un proyecto de investigación realizado en la institución: treinta (30) puntos.
5. Por libros de texto universitario: cincuenta (50) puntos Por patentes o inventos u obra de creación artística: cincuenta (50) puntos.
6. Por ponencias presentadas en eventos y congresos de reconocido prestigio académico o científico: veinte (20) puntos.
7. Por menciones académicas: diez (10) puntos.
8. Por cargos de dirección académicas: cinco (5) puntos por cada año en cargos de dirección académica en la Institución.
9. Los méritos que se acreditan para la promoción en las diferentes categorías del escalafón, no se acumulan para la siguiente y solo se tomarán en cuenta una vez.

ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO. Los profesores que quieran ser promovidos en el escalafón deben dirigirse por escrito al Comité de selección y evaluación profesoral durante las primeras tres semanas del periodo académico, adjuntando a su solicitud la documentación que acredite sus nuevos méritos.

La evaluación de los méritos la realiza un comité de Selección y Evaluación profesoral. Cumplido esto, el Comité remite el concepto al Vice-Rector Académico quien verificará lo necesario para hacer la respectiva recomendación al Rector.

El Comité de selección y evaluación profesoral aprobará o no las solicitudes que en este sentido presente el Rector.

La reclasificación, si la hubiere, se hará efectiva a partir del siguiente periodo académico.

CAPITULO IX ASIMILACIÓN Y VINCULACIÓN POR PRIMERA VEZ AL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 42. El presente reglamento regirá para todos los profesores que ingresen a la Institución a partir de su aprobación.

Los profesores que ya están vinculados a la Institución al momento de la aprobación serán objeto de disposiciones transitorias que se mencionan a continuación.

ARTÍCULO 43. Los profesores serán ubicados en una de las categorías del escalafón que contempla el presente reglamento.

ARTÍCULO 44. Para poder determinar la categoría del escalafón a la cual corresponde un profesor, se tendrán en cuenta los años de experiencia, la formación académica, la producción intelectual y la evaluación de desempeño profesoral.

ARTÍCULO 45. Los profesores que clasifiquen en la categoría del profesor auxiliar, para cumplir con la totalidad de los requisitos exigidos para la categoría en el escalafón profesoral, deberá presentar durante el siguiente periodo académico la acreditación de un curso de pedagogía universitaria, con intensidad mínima de ciento veinte (120) horas.

ARTÍCULO 46. Los profesores que clasifiquen en la categoría de profesor asistente deberán presentar durante los dos periodos académicos siguientes, la acreditación de dos (2) niveles del curso de pedagogía universitaria y un examen de proficiencia en segunda lengua.

ARTÍCULO 47. Los profesores que se vinculen por primera vez a la Institución serán ubicados en la categoría de Instructor de acuerdo a los requisitos que acredite. Ningún profesor al momento de su vinculación por primera vez podrá ser ubicado en las categorías de Asistente, Asociado o Titular. Solamente se puede acceder a esas categorías por ascenso.

CAPITULO X DISTINCIONES ACADÉMICAS

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes distinciones académicas para los profesores de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO COSTA ATLÁNTICA:

- a) Profesor distinguido
- b) Profesor emérito
- c) Profesor honorífico

ARTÍCULO 49. La mención de profesor distinguido podrá ser otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Rector, al profesor que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, las artes, la técnica, la tecnología, las humanidades y la filosofía; para ser acreedor a esta distinción se requiere, además, poseer las categorías de profesor asociado, presentar trabajo original de investigación científica con texto adecuado para la docencia, considerado meritorio por la Institución.

ARTÍCULO 50. La distinción de profesor emérito podrá ser otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Rector, al profesor que haya sobresalido en el ámbito nacional o internacional por sus múltiples y relevantes aportes en los campos antes mencionados. Para ser acreedor a esta distinción se requiere, además, poseer la categoría de profesor

titular o presentar un trabajo original. De investigación científica, con texto adecuado para la docencia, calificado como sobresaliente por un jurado que integrará la Institución.

ARTÍCULO 51. La distinción de profesor honorífico podrá ser otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Rector, al profesor que haya prestado sus servicios al menos durante quince (15) años en la Institución, y se haya destacado por sus aportes en los campos antes señalados.

CAPITULO XI DERECHOS DEL PROFESOR

ARTÍCULO 52. Se establecen los siguientes derechos para el profesor de la Institución:

- a) Participar y beneficiarse de los sistemas de evaluación y capacitación que adopte la corporación.
- b) Beneficiarse de las prerrogativas que se derivan de la Constitución Política y de las Leyes Colombianas, del Estatuto General, del presente Estatuto y demás normas de la entidad.
- c) Ejercer con base en las políticas y directrices Institucionales, plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías, los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos.
- d) Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento profesoral, de acuerdo con los planes que adopte o promueva la Institución.
- e) Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores colegas, discípulos y trabajadores de la Institución.
- f) Recibir reconocimiento y remuneración pactada en su contrato con la institución.
- g) Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean la ley, los estatutos y reglamentos de la Institución.
- h) Ser elegido y/o designado democráticamente para los órganos, cuerpos colegiados, comisiones, comités y consejos Institucionales de conformidad con el estatuto general de la Institución.
- i) Dentro de los términos de la constitución, de la ley de los estatutos y normas de la Institución tener la libertad de asociación de expresión.

CAPITULO XII DEBERES DEL PROFESOR

ARTÍCULO 53. Son deberes del Profesor:

- a) Cumplir con las obligaciones que se derivan de la Constitución Política y de las Leyes colombianas, del Estatuto General, del presente Estatuto y demás normas de la Institución.
- b) Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de Profesor.

- c) Dar tratamiento respetuoso a las directivas, colegas, discípulos y trabajadores de la Institución.
- d) Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Institución.
- e) Ejercer la actividad académica con objetividad, profesionalismo y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- f) Abstenerse de ejercer actos de discriminación política racial, religiosa o de otra índole.
- g) Participar en las actividades de extensión y de servicios de la Institución.
- h) No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- i) No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
- j) Asesorar a la Institución en materia profesoral, académica, administrativa y profesional.
- k) Hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente o transitorio que sean creados en la Institución y para los cuales sea previamente convocados.
- l) Elaborar y presentar mensualmente un informe sobre el rendimiento de su labor y los solicitados por su superior inmediato.
- m) Cumplir a cabalidad y dentro de los plazos establecidos las actividades descritas en el artículo 18 del capítulo IV asignadas por su jefe inmediato.
- n) Actuar de manera ética y responsable en relación con la propiedad intelectual y el manejo de datos de la institución, garantizando el respeto a los derechos de autor, la confidencialidad de la información y la contribución al desarrollo del conocimiento de forma ética y legal.

ARTÍCULO 54. Las situaciones administrativas en las que puede encontrarse un profesor de la institución son las siguientes:

- a) En servicio activo
- b) En licencia
- c) En permiso
- d) En comisión
- e) En encargo
- f) En vacaciones y suspensión
- g) En retiro del servicio

ARTÍCULO 55. DEL SERVICIO ACTIVO. Un profesor se encuentra en servicio activo, cuando actualmente ejerce las funciones para los cuales ha sido contratado.

ARTÍCULO 56. DE LA LICENCIA. Un profesor se encuentra en licencia cuando transitoriamente, y por un término definido, se ausenta del ejercicio de sus funciones a petición personal, por solicitud previa, por enfermedad, calamidad doméstica, o por maternidad. Salvo lo previsto por la Ley, las licencias de que trata este artículo no son remuneradas.

ARTÍCULO 57. La licencia ordinaria será concedida por el Rector.

ARTÍCULO 58. DEL PERMISO. Cuando medie justa causa, el profesor podrá solicitar, por escrito, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles. Corresponde al Rector, o a quien éste haya delegado, la facultad de autorizar los permisos solicitudes.

ARTÍCULO 59. DE LA COMISIÓN. Un profesor se encuentra en comisión cuando por disposición de la entidad, por conducto de la Rectoría, ejerce temporalmente las funciones propias de sus actividades o conexas con ellas, en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo.

ARTÍCULO 60. Las comisiones pueden ser:

- a) De servicio, para ejercer sus funciones en lugares diferentes a la sede de la unidad académica o del programa al cual está adscrito; cumplir misiones específicas conferidas por la Institución; asistir a reuniones, conferencias, seminarios; o realizar visitas de observación que interesen a la entidad.
- b) Para adelantar estudios de actualización e intercambios, para seguir programas de formación avanzada, o para recibir entrenamiento en servicios.
- c) Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales o Instituciones privadas del país o del exterior.
- d) Para desempeñar un cargo de libre nombramiento o remoción en el sector público o en el privado. El término deberá señalarse en el acto que lo confiera.

ARTÍCULO 61. Las comisiones, cualquiera que sea su naturaleza, serán otorgadas por el Rector y estarán sujetas a la decisión de Consejo Directivo si no son o no remuneradas.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe toda comisión de servicio de carácter permanente.

ARTÍCULO 63. Al vencimiento de toda comisión, el profesor deberá reintegrarse al servicio para el cual ha sido contratado por la Institución.

ARTÍCULO 64. Todo profesor, a quien se le confiera comisión de estudios, que implique separación total o parcial en el ejercicio de sus funciones por tres (3) o más meses calendario, suscribirá con la Institución un convenio el cual obliga a prestarle sus servicios en las cátedras o funciones de que es titular, o en otros de igual o superior categoría, por el tiempo que la Institución determine; término éste que en ningún caso podrá ser inferior a un año, y una dedicación no menor a la que poseía en el momento de concedérsele la comisión. Si el término de la comisión de estudios es inferior a seis (6) meses, el profesor deberá prestar sus servicios a la Institución por un lapso no inferior al doble de ese tiempo.

ARTÍCULO 65. En caso de incumplimiento total o parcial de la contraprestación debida por el profesor, éste estará obligado a pagar a la Institución una suma igual a la recibida de parte de ella durante el término de duración de la comisión.

ARTÍCULO 66. El tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

ARTÍCULO 67. DEL ENCARGO. Hay encargo cuando se designe temporalmente a un profesor para asumir, total o parcialmente, las funciones de un cargo administrativo dentro de la Institución, vacante por falta temporal o definitiva de un titular, desvinculándose o no de las propias de sus funciones. Cuando se trate de vacancia temporal, el encargo de otro empleo sólo podrá desempeñarse durante el término de ésta; y en caso de vacancia definitiva hasta por el término de seis (6) meses, vencidos los cuales el cargo quedará vacante para que sea provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 68. DE LAS VACACIONES Y DE LA SUSPENSIÓN. Las vacaciones se registrarán por las normas legales vigentes y especiales sobre la materia, y la suspensión por las normas disciplinarias contenidas en el presente régimen.

ARTÍCULO 69. DEL RETIRO DEL SERVICIO. La cesación definitiva en el ejercicio de las funciones del profesor se produce en los casos siguientes:

- a) Por fallecimiento
- b) Por denuncia regularmente aceptada
- c) Por vencimiento del periodo académico respectivo
- d) Por terminación del contrato
- e) Por invalidez absoluta
- f) Por retiro forzoso

ARTÍCULO 70. El retiro del servicio causa la pérdida de los derechos derivados del escalafón profesoral.

ARTÍCULO 71. DE LA RENUNCIA. La renuncia se produce cuando el profesor manifiesta verbalmente o por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

ARTÍCULO 72. La renuncia, regularmente aceptada, la hace irrevocable.

ARTÍCULO 73. La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al Rector.

CAPITULO XIII DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 74. El sistema de evaluación y capacitación de profesores de la CORPORACIÓN comprende todas las actividades al mejoramiento y cualificación del profesorado, tanto en la metodología de la enseñanza, como en la profundización y actualización en las diferentes áreas del conocimiento.

ARTÍCULO 75. Dicho sistema comprende actividades tales como: cursos, seminarios,

talleres, pasantías, intercambios, diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados. Para tal fin la CORPORACIÓN adoptará un plan de capacitación y evaluación a sus profesores, el cual se ejecutará en forma gradual y permanentemente; y estará sujeto a evaluaciones periódicas. Dicho plan de capacitación y evaluación profesoral será liderado por el comité de selección y evaluación profesoral.

Los resultados de la evaluación se tendrán en cuenta para prioridades en capacitación, promoción, renovación y continuidad del contrato.

ARTÍCULO 76. La CORPORACIÓN concibe el proceso de evaluación de desempeño del profesorado como un proceso continuo y permanente, de seguimiento y cumplimiento de las metas establecidas según la distribución de responsabilidades académicas de cada profesor. Este proceso se considera fundamental para mantener la excelencia académica y para determinar las metas de mejoramiento continuo en la docencia, la atención y asesoría a estudiantes; la investigación y producción artística, la extensión, la internacionalización, actividades académico- administrativas y, el desarrollo institucional. Esta evaluación se realizará por periodo académico según los compromisos académicos del profesor teniendo en cuenta los indicadores de desempeño establecidos por la institución.

El proceso de Evaluación de desempeño de profesores tendrá los siguientes propósitos:

1. Garantizar la calidad educativa, la mejora continua y el desarrollo profesoral.
2. Reconocer el nivel de competencias y el logro de los objetivos de los profesores en el proceso educativo de los estudiantes.
3. Incrementar el compromiso de los profesores como actores fundamentales en el proceso formativo y el desarrollo integral de los estudiantes.
4. Implementar acciones de desarrollo profesoral, a partir de los resultados obtenidos.
5. Generar mejora continua en los procesos educativos que adelantan los profesores de la CORPORACIÓN.
6. Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones e incentivos a los profesores de la CORPORACIÓN como reconocimiento de la labor adelantada al interior de la Institución.
7. Obtener elementos de juicio para ser remitidos en el trámite de procesos disciplinarios con el fin que estos ayuden en la determinación de la sanción.
8. Obtener elementos de juicio para definir la permanencia de los profesores al interior de la CORPORACIÓN, así como su eventual ingreso y ascenso dentro del Escalafón Profesoral, según las reglas que para tal fin establece el presente reglamento.
9. Contribuir a la sistematización del conocimiento de las actividades que se realizan en las funciones sustantivas de la CORPORACIÓN y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.

ARTÍCULO 77. PERIODICIDAD. El proceso de Evaluación de desempeño de los profesores será medida al finalizar el respectivo periodo académico.

ARTÍCULO 78. ESCALA DE VALORACIÓN. La valoración de gestión de desempeño de los profesores por parte de los diferentes actores se realizará en a través de una escala de valoración definida en el Procedimiento de selección, evaluación y vinculación profesoral, esta escala permite contextualizar cada rango de puntaje dentro del sistema de evaluación, proporcionando claridad sobre las expectativas y criterios de desempeño para los profesores en la universidad:

- 1. Desempeño superior (95 – 100 puntos):** El profesor demuestra un desempeño excepcional, destacándose significativamente en todas las áreas evaluadas. Sus contribuciones son altamente valoradas y tienen un impacto positivo sustancial en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en la calidad educativa.
- 2. Desempeño satisfactorio (90 – 94 puntos):** El profesor cumple consistentemente con los objetivos establecidos, mostrando un desempeño robusto y eficaz en todas las áreas evaluadas. Su trabajo contribuye positivamente al desarrollo académico y al cumplimiento de las funciones asignadas.
- 3. Desempeño esperado (80 – 89 puntos):** El profesor cumple satisfactoriamente con la mayoría de los objetivos establecidos, demostrando competencia en las áreas evaluadas. Su desempeño es adecuado y contribuye al logro de los objetivos institucionales de manera efectiva.
- 4. Desempeño aceptable (70 – 79 puntos):** El profesor cumple con los objetivos mínimos requeridos, aunque presenta áreas de mejora identificadas durante la evaluación. Su desempeño general es adecuado para las funciones asignadas, pero puede beneficiarse de ajustes y mejoras adicionales.
- 5. Desempeño inadecuado (0 – 69 puntos):** El profesor no cumple en el grado esperado con los objetivos establecidos, evidenciando aspectos por mejorar en algunas o todas las áreas evaluadas. Su desempeño requiere medidas correctivas inmediatas para mejorar su efectividad y contribución al desarrollo académico e institucional.

PARÁGRAFO: Será competencia del Comité de selección y evaluación profesoral diseñar y/o sugerir actualizaciones a los lineamientos asociados a la gestión del desempeño y a la escala de valoración y será de competencia del Consejo Académico aprobar dichos lineamientos.

ARTÍCULO 79. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN. La Evaluación de Desempeño tendrá las se caracteriza por ser un proceso participativo, transparente, formativo, objetivo y sistemático. Este proceso involucra la valoración de estudiantes, jefes inmediatos y la autoevaluación, garantizando que los objetivos, mecanismos y criterios de evaluación sean conocidos previamente por todos los implicados. Además, facilita la retroalimentación continua para que los profesores identifiquen sus fortalezas y puedan implementar estrategias de mejora, basadas en indicadores y metas claras establecidas con la institución.

PARÁGRAFO: La reglamentación y puesta en marcha de la evaluación de desempeño profesoral será regulada y aprobado por el comité de selección y evaluación profesoral y deberá ser difundido ante la comunidad académica de la COPORACIÓN de acuerdo a lo estipulado en el Procedimiento de selección, evaluación y vinculación profesoral.

ARTÍCULO 80. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Los componentes del proceso de evaluación de desempeño profesoral se refieren a la valoración desarrollada por los actores que pueden verificar el grado de cumplimiento y satisfacción con respecto al cumplimiento de las funciones del profesor. Los componentes con la respectiva ponderación sobre el desempeño global de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 78. del presente título son:

- a) Evaluación de los estudiantes (40%)
- b) Evaluación del jefe inmediato (50%)
- c) Autoevaluación del mismo profesor (10%)

PARÁGRAFO: La evaluación que se realice por cada componente se hará conforme a los lineamientos que defina el Consejo Académico, en el procedimiento de selección, evaluación y vinculación profesoral

ARTÍCULO 81. RESULTADO CONSOLIDADO. De acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones del líder inmediato, de estudiantes, en la autoevaluación y en los demás instrumentos que lleguen a ser aplicados, los profesores obtendrán una calificación consolidada sobre el cumplimiento de sus objetivos de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, extensión, internacionalización y gestión académico administrativa, de conformidad con la escala de valoración indicada en el Artículo 78. de este Reglamento.

ARTÍCULO 82. DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO. Se aplica a todos los profesores que obtengan un desempeño aceptable o inadecuado en la calificación consolidada de la Evaluación de desempeño Profesoral, según lo establecido en los artículos 78 y 81 del presente reglamento.

Estos planes deberán ser elaborados por el jefe inmediato, con la participación del respectivo profesor con el propósito de garantizar su compromiso y participación activa en el proceso de mejora frente a los aspectos evaluados, promoviendo el crecimiento profesional del profesor; el plan incluirá:

1. Reflexión sobre la práctica y retroalimentación detallada e individualizada
2. Establecimiento de objetivos
3. Plan de acción
4. Acompañamiento y asesoramiento

ARTÍCULO 83. IMPLICACIONES DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO. El resultado consolidado de la Evaluación del Desempeño profesoral tendrá las siguientes implicaciones, según lo establecido en el presente reglamento:

1. Frente a su continuidad en la Institución. Respecto del profesor que obtenga en dos periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la Gestión del Desempeño la calificación de “Desempeño inadecuado”, la Institución podrá dar por terminado de forma unilateral y con justa causa el respectivo contrato de trabajo, y se abstendrá de celebrar uno nuevo con el mismo profesor en los periodos académicos siguientes.

2. Frente a su eventual ingreso y posterior ascenso en el Escalafón Profesor. De conformidad con lo previsto en el presente reglamento, los profesores que aspiren a ser clasificados en el escalafón deberán obtener en los últimos cuatro periodos académicos evaluados, anteriores a su postulación en la convocatoria para el ingreso al escalafón, al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”.

Los profesores ya clasificados, y sin perjuicio de los demás requisitos establecidos en el presente reglamento para participar en la convocatoria para ascender en el escalafón, deberán obtener en los últimos cuatro periodos académicos evaluados, al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”.

CAPITULO XIV ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 84. OBJETO El presente título tiene como objeto establecer los parámetros generales bajo los cuales, el Rector General definirá las condiciones que deberán cumplir los profesores de la Institución para poder acceder a los estímulos e incentivos que sean implementados en la CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 85. FINALIDAD DEL RÉGIMEN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El régimen de estímulos e incentivos que defina el Rector deberá estar orientado a reconocer y exaltar dentro de la comunidad educativa, el mayor compromiso y el valor agregado que den los profesores de la CORPORACIÓN durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, extensión, proyección social y gestión académica, según corresponda.

ARTÍCULO 86. INSTRUMENTOS DEL RÉGIMEN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El reconocimiento de los estímulos e incentivos dependerá de la Gestión del Desempeño profesoral de que trata el Título XIII del presente reglamento y de los demás instrumentos que postule el Comité de selección y evaluación profesoral y apruebe el Consejo Directivo, mediante los cuales pueda valorarse objetivamente los logros que, en materia de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, extensión, proyección social o gestión académica presenten los profesores de la CORPORACIÓN y que justifiquen dicho reconocimiento.

ARTÍCULO 87. NATURALEZA DE LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Los estímulos e

incentivos que reconozca la CORPORACIÓN a sus profesores podrán ser de naturaleza pecuniaria, en especie, u honorífica, lo cual dependerá del tipo y el alcance del reconocimiento que se considere pertinente realizar, de la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución y del cumplimiento de los demás requisitos establecidos en el presente título.

ARTÍCULO 88. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los estímulos e incentivos pecuniarios consistirán en bonificaciones no constitutivas de salario que serán otorgadas por una única vez por cada reconocimiento que haga la CORPORACIÓN al profesor. Estas bonificaciones solo podrán ser reconocidas por creaciones artísticas, científicas o literarias, o por innovaciones pedagógicas o didácticas; así como por invenciones que, en cualquier caso, deberán generar impacto positivo en las funciones sustantivas que cumple la CORPORACIÓN y que no correspondan a productos o labores que deba cumplir el profesor, como consecuencia del contrato de trabajo suscrito con la Institución.

El Rector podrá establecer circunstancias excepcionales en las cuales las bonificaciones de que trata el presente artículo puedan ser otorgadas como resultado de los productos o labores que realicen los profesores en ejercicio de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, extensión, proyección social o gestión académica como consecuencia del contrato de trabajo suscrito con la Institución, según sea el caso. Lo anterior deberá estar condicionado a que se traten de circunstancias en las que los profesores demuestren un mérito excepcional y extraordinario que justifique este tipo de reconocimiento.

ARTÍCULO 89. ESTÍMULOS E INCENTIVOS EN ESPECIE. Los estímulos e incentivos que sean otorgados en especie podrán consistir en el financiamiento total o parcial de la matrícula de los profesores en programas de postgrados, o en cursos o diplomados que, en cualquier caso, deberán estar orientados a mejorar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarias para su desarrollo profesoral al interior de la CORPORACIÓN, los cuales estarán en línea con las políticas de institucionales o de las unidades respectivas, acorde a la disponibilidad presupuestal de la Institución.

Asimismo, estos estímulos e incentivos podrán consistir en viajes de conocimiento, pasantías, o en reconocimientos públicos o privados que considere necesario realizar la institución por el mayor compromiso y el valor agregado que den los profesores de la CORPORACIÓN durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, extensión, proyección social y gestión académica, según corresponda.

CAPITULO XV DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 90. El régimen disciplinario tiene por objeto defender la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia en el servicio profesoral, mediante la aplicación de un sistema que regule la conducta de los profesores y sancione los actos incompatibles con los objetivos señalados y con la dignidad que implica el ejercicio de la

docencia, como servicio público cultural e inherente a la Educación Superior y a la función social del Estado y de la Institución.

ARTÍCULO 91. DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS. Son faltas del profesor de la Institución:

1. El no acatamiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto general, el incumplimiento de los deberes de que trata el Artículo 53. del presente régimen; la infracción al reglamento interno de trabajo y desacatamiento a las instrucciones propias de cada dependencia.
2. Las actividades incompatibles con el decoro del cargo, con su desempeño o con el respeto y lealtad debidos a la administración de la Institución.
3. La conducta pública o privada contraria a la condición del profesor.
4. La violación de los principios éticos que regulan la relación profesor-estudiante.
5. Las demás contempladas en la Ley, en los reglamentos y normas de la Institución.

ARTÍCULO 92. Las faltas disciplinarias, para efectos de la sanción. Son leves o graves, se determinarán según su naturaleza, sus efectos, sus modalidades, las circunstancias del hecho y los antecedentes personales del infractor.

ARTÍCULO 93. Los profesores que incurran en las faltas serán objetos, de acuerdo con su gravedad, de las siguientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la sanción pueda originar.

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida
- d) Multa que no exceda a la quinta parte de la remuneración mensual.
- e) Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por 30 días sin derecho a remuneración o cancelación del contrato.

ARTÍCULO 94. La comisión de faltas leves dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias contempladas en los literales a, b, e, d, del artículo anterior. Las faltas graves, o la reincidencia en las faltas leves, pueden dar lugar a la suspensión en el ejercicio del cargo, sin derecho a remuneración, hasta por un mes o a la cancelación del contrato. La acción disciplinaria es independiente de la penal y no dará lugar a la suspensión de aquella, salvo en el caso de perjudicialita.

ARTÍCULO 95. DE LA COMPETENCIA PARA SANCIONAR. Las sanciones de amonestación privada o amonestación escrita con copia a la hoja de vida las impondrá el superior inmediato del profesor; las sanciones de multa o de suspensión, y la destitución será impuesta por el Rector, previo concepto del Consejo Académico.

ARTÍCULO 96. Conocida la situación que pudiere constituir falta disciplinaria de un profesor, su superior jerárquico inmediato procederá a establecer si ésta puede calificarse

como tal. En caso positivo procederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para formular sus descargos y presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, el jefe inmediato procederá a imponer la sanción de amonestación, privada o pública, si a ella hubiere lugar o remitirlo al Rector si considera que la sanción que se debe imponer fuere diferente.

ARTÍCULO 97. Para los efectos previstos en este Estatuto se considera jefe inmediato del profesor al Director de Programa, Coordinador de Departamento o Decano, según sea el caso.

ARTÍCULO 98. El procedimiento por seguir, para efectos de la aplicación del régimen disciplinario de que trata este capítulo, es el siguiente:

- a) Cuando el Rector considere que es necesario perfeccionar la actuación adelantada por el jefe inmediato del profesor designará a un funcionario de superior jerarquía a la del inculpado para que dentro del término que le señale adelante las diligencias pertinentes.
- b) Cuando por cualquier circunstancia se dificultare poner en conocimiento los cargos y las pruebas que obran en su contra se procederá a enviar una comunicación a la última dirección conocida y a fijar un edicto en la sede administrativa de la Institución, por el término de cinco (5) días hábiles. El profesor podrá formular sus descargos y presentar las pruebas correspondientes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de retiro del edicto.
- c) En todos los casos las pruebas allegadas se apreciarán según las reglas equitativas de la justicia y la sana crítica.
- d) De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del profesor.

CAPITULO XVI DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 99. El profesor que sea requerido para desempeñar un cargo directivo o administrativo conservará su calidad de profesor si así lo desea.

ARTÍCULO 100. Será competencia del Consejo Directivo resolver todos los casos no contemplados en el presente régimen.

ARTÍCULO 101. El desconocimiento del presente Estatuto no exime de responsabilidades.

ARTÍCULO 102. El docente que sea requerido para desempeñar un cargo directivo o administrativo conservará su calidad de docente si así lo desea.

ARTÍCULO 103. Será competencia del Consejo Directivo resolver todos los casos no contemplados en el presente estatuto.

ARTÍCULO 104. Con el fin de dar aplicación a las normas contenidas en el presente estatuto, la CORPORACIÓN, a partir de la fecha, lo promoverá y dará a conocer mediante la programación de actividades (reuniones, seminarios, entre otras) organizados por la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 105. INTERPRETACIÓN. La interpretación última de las normas del presente estatuto, su ampliación, modificación y decisión sobre casos no contemplados en el mismo, corresponde al Consejo Directivo.

ARTÍCULO 106. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Acuerdo rige a partir del momento en que el Ministerio de Educación Nacional, emita el acto administrativo correspondiente a la aprobación del cambio de Carácter Académico a Institución Universitaria, Corporación Universitaria Politécnico Costa Atlántica y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el Acuerdo No. 007 del 6 de septiembre de 2005.

Comuníquese, publíquese y cúmplase,

Dado en Barranquilla, a los (10) del mes de julio de dos mil veinticuatro (2024).


LUIS CHACÓN CONTRERAS
RECTOR


ANDREA OYOLA MONTERROZA
SECRETARIA GENERAL