

**Resolución No. 234.
Del diez (10) de noviembre 2020.**

Por medio de la cual se modifica el Reglamento Docente de la universidad.

La Rectora de la Institución Universitaria Latina UNILATINA.
En uso de sus atribuciones estatutarias y,

Considerando:

Que el literal L del artículo treinta y cuatro (34) de los estatutos de la institución faculta al Rector para expedir y reformar los reglamentos académicos, estudiantil, profesoral y de bienestar institucional.

Resuelve:

Primero. Modifíquese el Reglamento Docente de la Institución Universitaria Latina UNILATINA, el cual quedara así:

Preámbulo.

**Capítulo I.
Políticas y Procesos Institucionales para Vinculación.**

- Art. 1. Plan de vinculación institucional de profesores.**
- Art. 2. Principios de Vinculación Docente.**
- Art. 3. Condiciones de admisión docente.**
- Art. 4. Mecanismo de Selección.**
- Art. 5. Inducción.**
- Art. 6. Procesos para definir, evaluar y actualizar los perfiles profesoriales.**

**Capítulo II.
De los Derechos y Deberes.**

- Art. 7. Derechos.**
- Art. 8. Deberes.**

**Capítulo III.
De las Clases de Profesores.**

- Art. 9. Clases de Docentes.**
- Art. 10. Por su dedicación.**
- Art. 11. Profesor Tiempo Completo.**
- Art. 12. Profesor Medio Tiempo.**
- Art. 13. Profesor Hora Cátedra.**

Art. 14. Caso de excepción.

Capítulo IV.

Del Escalafón Docente.

Art. 15. El sistema de escalafón de profesores en UNILATINA.

Art. 16. Ámbito de Aplicación.

Art. 17. Criterios de clasificación.

Art. 18. Clasificación.

Art. 19. Categorización.

Art. 20. Condiciones de promoción.

Capítulo V.

De la Evaluación de los Docentes.

Art. 21. Evaluación.

Art. 22. Evaluación de estudiantes.

Art. 23. Autoevaluación docente.

Art. 24. Coevaluación.

Art. 25. Frecuencia de la evaluación.

Artículo 26. Áreas de Evaluación.

Artículo 27. Criterios de Evaluación.

Artículo 28. Acta de Evaluación.

Artículo 29. Evaluador.

Artículo 30. Rendimiento Bajo.

Artículo 31. Del Retiro del Maestro.

Artículo 32. Rendimiento Alto.

Capítulo VI.

De las estrategias institucionales para propiciar la permanencia y los Estímulos.

Art. 33. Estímulos.

Capítulo VII.

De la Participación.

Art. 34. De la Representación Profesoral.

Art. 35. Asistencia libre.

Capítulo VIII.

De la Disciplina.

Art. 36. Clases de Sanciones.

- Art. 37. Motivos de sanción.**
- Art. 38. Derecho de Defensa.**
- Art. 39. Impugnación.**
- Art. 40. Constancia.**
- Art. 41. Publicación y Socialización.**

Preámbulo.

La Institución Universitaria Latina UNILATINA, es una institución de excelencia en cuanto a los resultados académicos, a los medios, a los procesos empleados, a la infraestructura institucional, a sus dimensiones cualitativas y cuantitativas y a sus propias condiciones de desarrollo.

La docencia surge de la investigación, de la libertad de pensamiento, de expresión y de cátedra, propicia la investigación e incentiva pedagogía emancipadoras de las personas y sus entornos culturales.

La docencia personalizante promueve y respeta al individuo como ser singular, libre social y trascendente, del mismo modo los valores humanos en sus dimensiones cognoscitivas, socio afectiva, y psicológica.

El profesor de UNILATINA se caracteriza en general por:

La búsqueda de la excelencia personal académica y profesional, mediante la actualización permanente, el conocimiento de las realidades socioculturales, su calidad y madurez humana.

Se caracteriza por ser un empresario o un investigador de acuerdo con el programa en que se ubique. En el primer caso mostrará su capacidad ejecutiva para que el estudiante aprenda de él. En el segundo será científico, pues debe conocer profundamente el objeto de su enseñanza; epistemólogo, en tanto sabe el por qué; metodólogo, en la medida que debe haber realizado la experiencia.

UNILATINA es una asociación de hombres libres y de buenas costumbres. Es una agrupación de libres pensadores, no confesional. En consecuencia, no puede tener limitaciones, para ninguno de sus miembros, por consideraciones de raza, credo, sexo o condición económica y social.

Capítulo I.

Políticas y Procesos Institucionales para Vinculación.

Art. 1. Plan de vinculación institucional de profesores.

Cualquier proceso de vinculación que realice la universidad en virtud de la solicitud y/o renovación de Registros Calificados o con el ánimo de renovar o suplir una vacante docente se realizará cumpliendo las exigencias de formación establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, priorizando aquellos docentes con una formación de Posgrado o superior, con un identificable recorrido profesional y

experiencia en el sector correspondiente, ejercicio que será realizado de manera autónoma por la Vicerrectoría Académica.

Art. 2. Principios de Vinculación Docente.

Son principios rectores en la vinculación de Docentes de la Institución Universitaria Latina UNILATINA los siguientes:

- a. Toda vinculación contractual deberá ceñirse directamente a la búsqueda de la formación holística, la excelencia académica, la competencia disciplinaria y profesional, mediante el desarrollo de las capacidades, hábitos investigativos, reflexivos, críticos, y deliberativos de los docentes.
- b. Toda vinculación está condicionada a la identificación del docente con los contenidos del trabajo universitario, definidos en la Constitución, la Ley, los Estatutos, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), las Resoluciones de Rectoría y demás Reglamentos internos dentro del ejercicio de la autonomía institucional, así como a la responsabilidad del cumplimiento de las tareas asignadas, necesarias para el desarrollo de la Institución Universitaria.
- c. El compromiso ético y político de mejoramiento de la calidad de la vida como concreción de permanencia y responsabilidad social con el entorno, en las circunstancias actuales de Colombia y del desarrollo sostenido de la comunidad educativa de la Institución.

Art. 3. Condiciones de admisión docente.

Quienes estén vinculados o se vinculen a la Institución como docentes, lo hacen con la expresa aceptación del compromiso de cumplir a cabalidad los deberes y funciones que señalen los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.

Los docentes que aspiren a ingresar a la Universidad, deberán hacer la solicitud mediante la página WEB de la institución o por correo electrónico dirigido al Vicerrector Académico o quien este designe, para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Presentar su hoja de vida en el formato único establecido por la Institución.
- b. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c. Presentar copia de los títulos de pregrado o especialización según sea el caso o comprobar experiencia en el campo específico en el área académica en la que se desarrollará. (Acreditar la formación académica exigida por la Institución Universitaria Latina UNILATINA y por el Ministerio de Educación Nacional).
- d. Presentar constancias sobre experiencia laboral, en el ejercicio Docente y en la investigación.
- e. Si afirma ser autor de publicaciones, anexar un ejemplar o los componentes de su existencia.

Parágrafo Primero: Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopia de la cédula de extranjería vigente y el permiso o autorización de trabajo expedido por la autoridad competente.

Parágrafo Segundo. La Institución podrá establecer en el reglamento interno del trabajo, Estatutos, Resoluciones de Rectoría, Reglamento Docente, acuerdos, actas y demás normas internas, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

Parágrafo Tercero. La Institución podrá exigir a quienes aspiren a ingresar a la Universidad, la realización de los exámenes médicos que considere necesarios. La negación o ausencia del aspirante a los procedimientos mencionados antes, se considerarán como un retiro voluntario de la solicitud presentada.

Art. 4. Mecanismo de Selección.

La Vicerrectoría Académica de manera autónoma, revisará y verificará las hojas de vida de los docentes que previamente realizaron su solicitud de vinculación, procediendo según su criterio a citar a entrevista a los candidatos que se acoplen al perfil docente a cubrir, en esta, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: Formación profesional, pedagógica, capacidad de planificación, organización, innovación, creatividad, uso de las TICs, manejo del Inglés, experiencia laboral, profesional, pedagógica, en investigación, publicaciones y experiencia en procesos de acreditación y de Registro Calificado.

Con base en la información recogida en el ejercicio anterior, la Vicerrectoría Académica determinará la vinculación del docente, establecerá su dedicación, tipo de contratación, duración y remuneración según el escalafón docente, información que deberá ser remitida a la oficina de Recursos Humanos, con el fin de proceder a formalizar el ingreso del profesor.

Art. 5. Inducción.

Todo docente que ingrese a la universidad deberá asistir a inducción, formación ofrecida antes de iniciar el semestre, que se incorporará en el plan de capacitación docente del respectivo periodo académico y en la que se abordará por lo menos, el proyecto educativo institucional (PEI), la filosofía institucional, los mecanismos de evaluación y manejo de la plataforma institucional Q10.

Art. 6. Procesos para definir, evaluar y actualizar los perfiles profesoriales.

La metodología para definir, evaluar y actualizar los perfiles de los docentes que prestan sus servicios a la institución, se configura como un proceso participativo, de permanente retroalimentación, siguiendo los conceptos demarcados por el Ministerio de Educación Nacional.

Todo el proceso debe iniciar, identificando de manera clara las competencias, conocimientos y destrezas que deben poseer nuestros egresados, determinando de manera clara el tipo de profesional requerido en el sector productivo, tarea que será desarrollada por la oficina de Bienestar Universitario mediante la recolección de información directamente en aquellas organizaciones que tienen relación con la universidad, debido a la vinculación de estudiantes para el desarrollo de su práctica como requisito de grado.

Con base en la información obtenida la Vicerrectoría Académica y/o el Coordinador de Programa correspondiente realizará una evaluación del impacto y necesidad de las identificadas competencias y la forma de introducirlas en cada uno de los programas, modificando de manera específica cada uno de los micro currículos en consenso con el profesor que actualmente tiene a su cargo la asignatura, con el fin de incorporar en el estudiante el desarrollo de estos conocimientos durante su continuo proceso de formación.

Del ejercicio anterior se deberá dejar constancia en el formato de actualización de micro currículos, consignando de manera obligatoria los justificantes que llevaron a la modificación o actualización.

Capítulo II. De los Derechos y Deberes.

Art. 7. Derechos.

- a.** Trato afectivo. Es un derecho del profesor recibir un trato afectivo y respetuoso por parte de los miembros de la Institución y es una obligación corresponder a ellos de igual manera.
- b.** Participación profesoral. UNILATINA promueve la participación profesoral de todos los órdenes de la vida universitaria de manera formal e informal. El profesor tiene el derecho y el deber de contribuir a la ejecución de este propósito.
- c.** Libertad. El profesor es libre de participar en todos los grupos, comités, proyectos de investigación y desarrollo institucional que se promuevan en la universidad.
- d.** Autonomía. El docente tiene el derecho de ejercer plena libertad y el deber de observar las normas inherentes a la ética de su profesión en la valoración de las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y

P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal

artísticos, dentro del modelo de enseñanza - aprendizaje propio de la institución.

- e. Actualización. El docente tiene el derecho y el deber de participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte la Fundación.
- f. Autoevaluación Institucional. El maestro tiene el derecho y el deber de participar en todos los procesos de autoevaluación que adelante la universidad, sin importar si estos se elaboran con fines de acreditación, renovación o solicitud de registros calificados.
- g. Capacitación. El profesor tiene derechos de participar en los procesos de capacitación docente que adelante la universidad, siendo obligatorio en este aspecto el asistir a la jornada de inducción, capacitación en la que se socializara el proyecto educativo institucional (PEI), la filosofía institucional, los mecanismos de evaluación y manejo de la plataforma institucional.
- h. Ayudas educativas. El docente tiene derecho de utilizar documentos, materiales y bienes para su mejor desempeño y él deber de responder por su conservación y confidencia cuando el caso lo amerite.
- i. Elección. El profesor tiene el derecho de ser elegido y el deber de elegir a los representantes de su estamento en los diferentes órganos de gobierno de la Fundación que requieran su presencia.
- j. Respeto. El profesor no podrá ser objeto de presión, intimidación o acoso alguno por parte de ningún miembro de UNILATINA y es su deber respetar a los demás elementos de la institución e informar cualquier transgresión sobre el particular a la instancia correspondiente.
- k. Excelencia. El profesor tiene el derecho a exigir y el deber de mantener un alto nivel de excelencia en todas las actividades de la institución en las cuales participe.
- l. Bienestar institucional. Es un derecho del profesor participar en todas las actividades que ofrezca el bienestar institucional para el estamento docente y es su deber contribuir a la buena prestación de este servicio.
- m. Disciplina. Es un deber del profesor cumplir con las normas del Código Sustantivo del Trabajo y con las normas disciplinarias institucionales y un derecho exigir el cumplimiento de los mismos por parte de la Institución.

Art. 8. Deberes.

El docente de UNILATINA deberá cumplir con las siguientes obligaciones en lo relacionado con las asignaturas a su cargo:

- a. Entregar oportunamente el programa de estudios que va a desarrollar.
- b. Asistir puntualmente a las horas programadas, comenzando y terminando en los horarios previstos.
- c. Ejecutar el número de horas asignadas a cada materia.
- d. Llenar los registros y formatos institucionales de clase periódicamente.

P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal

- e. Cubrir completamente el programa académico de la asignatura que ofrece.
- f. Comunicarles a los estudiantes el resultado de las evaluaciones oportunamente y la nota definitiva antes de su publicación oficial.
- g. Abstenerse de solicitar cualquier apoyo, preferencialmente a los estudiantes, con fines diferentes a los objetivos de sus asignaturas y los propósitos de la Institución.
- h. Mantener una cordial, respetuosa, cálida pero estricta relación de docente a estudiante.

**Capítulo III.
De las Clases de Profesores.**

Art. 9. Clases de Docentes.

Según su dedicación, funciones y vinculación los docentes son de Tiempo Completo, Medio Tiempo u Hora Cátedra.

Art. 10. Por su dedicación.

Son docentes de Tiempo Completo quienes dedican cuarenta (40) horas semanales al servicio académico de la Institución y se le han asignado funciones específicas diferentes de las correspondientes al ejercicio de la cátedra y tienen una vinculación laboral por una duración definida o indefinida.

Son docentes de Medio Tiempo quienes dedican veinte (20) horas semanales al servicio académico de la Institución, se le han asignado funciones específicas diferentes de las correspondientes al ejercicio de la cátedra y tienen una vinculación laboral por una duración definida.

Son docentes Hora Cátedra quienes dictan un número determinado de horas semanales a clase, su única actividad en la Institución es la docencia y su vinculación se lleva a cabo por curso a dictar.

Art. 11. Profesor Tiempo Completo.

Para ser profesor de Tiempo Completo se requiere:

- a. Título de posgrado o pregrado con experiencia comprobada de mínimo cinco (5) años en el área específica de su desempeño.
- b. Estar adelantando un proyecto de investigación en UNILATINA.
- c. Hacer parte de un grupo de investigación avalado por la institución o en convenio con otra institución de educación superior.

Su vinculación con la institución se dará para dictar una o más asignaturas y para el desempeño de actividades académicos y/o administrativas específicas de apoyo a la institución.

Art. 12. Profesor Medio Tiempo.

Para ser profesor Medio Tiempo se requiere:

- a. Título de posgrado o pregrado con experiencia comprobada de mínimo tres (3) años en el área específica de su desempeño.
- b. Estar adelantando un proyecto de investigación en UNILATINA.

Su vinculación con la institución se dará para dictar una o más asignaturas y para el desempeño de actividades académicos y/o administrativas específicas de apoyo a la institución.

Art. 13. Profesor Hora Cátedra.

Para ser profesor Hora Cátedra se requiere:

- a. Título de posgrado o pregrado con experiencia comprobada de mínimo dos (2) años en el área específica de su desempeño.

Su vinculación a la institución será para dictar una o más asignaturas durante un periodo determinado y acorde con la programación asignada.

Art. 14. Caso de excepción.

En el caso de personas de eminente trayectoria científica, académica, investigativa o profesional, UNILATINA podrá reconocer sus méritos y vincularlo en la clase que considere apropiada como docente. En todo caso se exigirá la correspondiente experiencia docente.

**Capítulo IV.
Del Escalafón Docente.**

Art. 15. El sistema de escalafón de profesores en UNILATINA.

La profesión docente es la realización personal de aquellos individuos cuya vocación los orienta a consagrar su vida a estimular y propender porque otros adquieran conocimientos y valores para su desarrollo y desempeño dentro de la sociedad.

Una característica de esta importante profesión es la de portar el germen de la tranquilidad espiritual, la entrega personal, el idealismo racional y la dedicación. Sin

límites en la exploración del conocimiento. Esto requiere un componente material que coadyuve en la realización de los logros individuales lo cual solo necesita una dosis permanente y constante de recurso económico garantizado por la institución que lo recibe y acoge para el cumplimiento de su misión.

Unilatina consciente del papel fundamental que juega la calidad del cuerpo docente y teniendo en cuenta el principio de estabilidad laboral aunado al mejoramiento continuo de su calidad de vida y de la necesidad de establecer una serie de criterios para organizar los parámetros que ordenen y jerarquicen las categorías que permitan clasificar a los profesores de planta, ha establecido el siguiente escalafón:

Art. 16. Ámbito de Aplicación.

El sistema se aplica únicamente a los profesores de planta, entendiendo que estos son aquellos que tienen una dedicación de Tiempo Completo o Medio Tiempo.

La aplicación de los estímulos consagrados en el escalafón beneficia aquellos profesores con más de dos (2) años de permanencia continua en la institución.

Art. 17. Criterios de clasificación.

Se tendrán en cuenta el nivel y la formación académica; la experiencia docente, su trayectoria profesional, la cantidad y calidad de su producción intelectual, el resultado de las evaluaciones periódicas y su antigüedad en la institución.

Art. 18. Clasificación.

Los docentes serán clasificados así: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Asistente y Profesor.

Profesor Titular: Accede a la clase de profesor titular el profesional que habiendo cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la institución, posea un Doctorado, demuestre al menos dos (2) publicaciones en los dos (2) últimos años y haya obtenido una excelente nota en las evaluaciones, durante los últimos cuatro (4) semestres.

Profesor Asociado: Son profesores de nacionalidad diferente a la colombiana, con nivel de formación de maestría, demuestre una publicación en los últimos dos (2) años y haya obtenido una nota satisfactoria o superior en los dos (2) últimos semestres.

Profesor Asistente: Son profesores con título de Especialista, con producción técnica o intelectual significativa, y haya obtenido una excelente nota de evaluación en los últimos dos (2) semestres.

Profesor: Son profesores con título profesional, con una producción intelectual comprobada en el último año y una nota por lo menos satisfactoria en los últimos dos (2) semestres.

Parágrafo: La clasificación y sus asignaciones de remuneración las determinará periódicamente el Rector, teniendo en consideración el presupuesto global de la institución y sin que afecte su equilibrio y estabilidad financiera.

Art. 19. Categorización.

Según su clasificación se establecen las siguientes categorías.

Categoría A: La obtiene el docente que cumpla con los tres criterios de clasificación.

Categoría B: La obtiene el docente que reúna solo dos (2) criterios de clasificación.

Categoría C: La obtiene el docente que solo reúne un criterio de clasificación.

Art. 20. Condiciones de promoción.

Las condiciones para promoción interna serán de carácter académico y profesional. Para ello se deberán tener en cuenta las investigaciones y publicaciones realizadas, los títulos obtenidos, los cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento adelantados, la experiencia, y eficiencia docente y la trayectoria profesional. El simple transcurso del tiempo no genera, por sí solo, derechos para la promoción dentro del escalafón.

Capítulo V. De la Evaluación de los Docentes.

Art. 21. Evaluación.

La evaluación es un proceso permanente y participativo, mediante el cual la institución obtiene, registra y analiza la información docente para identificar y cualificar los aciertos y desaciertos en la actividad académica y proyectar acciones de apoyo y mejora. La evaluación docente comprende tres aspectos: la evaluación de estudiantes, la autoevaluación y la coevaluación. Con la ponderación de los tres (3) resultados se expedirá el resultado y se anexará a la respectiva hoja de vida del docente.

Art. 22. Evaluación de estudiantes.

Tiene por objetivo conocer el grado de cumplimiento de los objetivos instituciones en relación directa con la actividad académica del docente. Es realizada por los estudiantes que han asistido a las asignaturas dirigidas por el profesor y comprende aspectos personales y académicos. Su aplicación se realizará a través del formato respectivo.

Art. 23. Autoevaluación docente.

Consiste en la auto apreciación del docente respecto a su desempeño en la institución en los aspectos personales y académicos, su objetivo es enriquecer el proceso de evaluación integral para proyectar acciones de mejoramiento de la calidad profesional. Su aplicación se realizará a través del formato respectivo.

Art. 24. Coevaluación.

Consiste en la evaluación participativa realizada entre el profesor correspondiente y el Coordinador de Programa en el cual tenga mayor asignación de carga académica. Tiene como objetivo medir el avance en las actividades institucionales propuestas al inicio de semestre que incluyen: avances en investigaciones, publicación de resultados de investigación, capacitaciones y la retroalimentación de la actividad académica en el semestre. Su aplicación se realizará a través del formato respectivo.

Art. 25. Frecuencia de la evaluación.

Todos los docentes deben ser evaluados, por lo menos una vez al semestre, en las fechas que determine el respectivo calendario académico y preferencialmente antes de terminar cada asignatura.

Artículo 26. Áreas de Evaluación.

La evaluación deberá ser objetiva y valorar especialmente:

1. Entrega del programa de la asignatura.
2. Presentación de las temáticas con claridad.
3. Comunicación clara de los conceptos de la asignatura.
4. Disponibilidad a responder las dudas de los estudiantes durante la clase.
5. Manifestación de expectativas positivas de los estudiantes.
6. Explicación de los criterios de evaluación de la materia.
7. Evaluación adecuada de la materia.
8. Programación y coordinación de las actividades académicas que complementan la enseñanza de la asignatura.
9. Atención de dudas académicas de los estudiantes fuera de clase.
10. Establecimiento de acuerdos comportamentales claros para todos los estudiantes que participan en su asignatura.

11. Respeto por todos los estudiantes del curso.
12. Las clases son activas y dinámicas.
13. Informa de manera oportuna al estudiante su desempeño en la asignatura.
14. Seguimiento de los estudiantes a sus orientaciones.
15. Interés de los temas.
16. Puntualidad en el inicio y terminación de la sesión.
17. Desarrollan de los temas propuestos en el tiempo indicado.
18. Trato de temas importantes para el desarrollo profesional y personal.
19. Uso de otros recursos digitales, audiovisuales, laboratorios, para apoyar el desarrollo de la asignatura.

Artículo 27. Criterios de Evaluación.

El concepto emitido se producirá de manera cuantitativa en escala de cero (0) a cinco (5), siendo cero (0) el resultado más bajo, menos satisfactorio o de menor cumplimiento y cinco (5) el resultado más alto, más satisfactorio o de mayor cumplimiento.

Artículo 28. Acta de Evaluación.

La organización y tabulación de datos de las evaluaciones docentes será practicada por la Coordinación Académica y una vez se consolide el reporte de coevaluación dejará constancia mediante acta, notificando de manera individual a cada maestro sus resultados de evaluación y de manera general y global a la Vicerrectoría Académica.

Artículo 29. Evaluador.

Analizar los resultados del proceso de evaluación docente corresponderá al Vicerrector Académico, quien será asistido por la Coordinación Académica.

Artículo 30. Rendimiento Bajo.

El docente que luego del proceso de evaluación obtenga un promedio general inferior a 3.5, será considerado como un maestro con rendimiento bajo, el cual será objeto de una retroalimentación por parte de Vicerrectoría Académica.

Artículo 31. Del Retiro del Maestro.

Al profesor que luego de la retroalimentación realizada por Vicerrectoría Académica mantenga un rendimiento bajo, no se le renovará el contrato del que es beneficiario o será retirado del cargo, siendo considerada esta circunstancia como justa causa para dar por terminado el contrato correspondiente.

Artículo 32. Rendimiento Alto.

El docente que luego del proceso de evaluación obtenga un promedio general igual o mayor a 4.5 en dos (2) periodos académicos consecutivos, podrán ser postulado por escrito por el Vicerrector Académico ante el Rector al otorgamiento de los estímulos identificados en el presente Reglamento Docente. Copia de este escrito y del eventual estímulo otorgado, deberán ser enviados a la oficina de Recursos Humanos para que repose en la hoja de vida del docente.

Capítulo VI.

De las estrategias institucionales para propiciar la permanencia y los Estímulos.

Art. 33. Estímulos.

Mediante los estímulos establecidos en este artículo UNILATINA propicia y exalta la excelencia académica de sus profesores de planta, con el objeto de favorecer el desarrollo de su actividad académica, su sentido de pertenencia y permanencia en la universidad. Los estímulos a otorgar son:

- a. Ser beneficiarios de los convenios suscritos con universidades nacionales e internacionales para apoyar la realización de maestrías o doctorados.
- b. Obtener descuento en el valor de la matrícula para hijos o familiares hasta el tercer grado de consanguinidad.
- c. Participar en curso de educación continua que ofrece la institución de manera gratuita.
- d. Colaboración en la realización de los trámites administrativos, tendientes a la movilización a Unilatina International College con el fin de participar en el evento académico Uniempresarios.
- e. Apoyo de movilización a encuentros académicos o de investigación en los que se presenten productos realizados al interior de la institución.
- f. Patrocinio en la publicación de artículos, textos, libros y en general cualquier producto de investigación desarrollado al interior de la universidad.
- g. Política de Liberación de Tiempo para Estudio.

Parágrafo. Los estímulos identificados serán otorgados en la medida que exista la disponibilidad presupuestal para tal efecto, el docente cuente con un tiempo de vinculación a la universidad mínimo de dos (2) años y haya obtenido resultados excelentes en el proceso de evaluación docente, durante los dos (2) semestres anteriores a la obtención del estímulo.

Capítulo VII.

De la Participación.

Art. 34. De la Representación Profesoral.

Los docentes pueden y deben participar, además de lo previsto en otras normas, en los siguientes órganos asesores o de gobierno de la Institución:

- a. Comité Curricular del Programa.
- b. Consejo de Académico.
- c. Consejo Directivo.

Parágrafo. El Profesor será elegido por los profesores de planta de Tiempo Completo y de Medio Tiempo, cada dos (2) años.

Art. 35. Asistencia libre.

El profesor que desee ser oído en cualquiera de los órganos mencionados en éste capítulo, puede hacerlo. Para estos efectos, bastará la mera solicitud, a su presidente respectivo, con veinticuatro horas (24) de anticipación a la hora de la reunión.

Capítulo VIII. De la Disciplina.

Art. 36. Clases de Sanciones.

Las sanciones establecidas por la Institución Universitaria Latina UNILATINA son las siguientes:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita.
- c. Cancelación del contrato de trabajo, respetando las normas laborales y los términos de su vinculación.

Amonestaciones. Cualquier miembro de la Institución podrá solicitar la aplicación de una amonestación verbal o escrita, por parte del Vicerrector Académico, de acuerdo con el grado de la falta que se le impute, después de ser oído en descargos.

Cancelación del contrato de trabajo. Esta sanción consiste en que al profesor se le cancela su contrato como docente de UNILATINA, y no podrá pertenecer al cuerpo académico por espacio de cinco (5) años. Corresponde al Rector la aplicación de esta sanción.

Art. 37. Motivos de sanción.

Las sanciones de que trata este capítulo se aplicarán, según la gravedad del hecho al profesor que incurra en una o varias de las siguientes conductas.

P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal

- a. Incumplir los horarios, la intensidad académica de cada asignatura a su cargo o tener un desempeño deficiente en sus labores.
- b. No agotar de manera completa el programa académico asignado a la materia en la que ofrece sus servicios.
- c. Obtener un resultado insatisfactorio o deficiente en la evaluación docente.
- d. Sustraer u ocasionar de manera voluntaria daños en bienes de propiedad de la Institución o de cualquiera de sus miembros, o utilizar tales bienes en forma no autorizada o contrarias a las normas de la Universidad.
- e. Amenazar, coaccionar o injuriar directa o indirectamente a las autoridades de la Universidad, sus colegas, estudiantes y personas vinculadas o incurrir en igual conducta, respecto de visitantes o personas no vinculadas a la Institución.
- f. Distribuir en cualquier forma, estimular el consumo o hacer uso de estupefacientes o sustancias que produzcan dependencias físicas o psíquicas o de elementos que de alguna forma deterioren física o intelectualmente a las personas.
- g. Acceder personalmente o permitir el acceso de terceros a páginas de internet que muestren directa o indirectamente material pornográfico, que induzca a la violencia o a la discriminación por cualquier factor.
- h. Atentar en forma grave contra el buen nombre de la Institución, utilizarlo indebidamente o actuar en contra de la ética dentro o fuera de la misma.
- i. Practicar actitudes o comportamientos contrarios a aquellos socialmente aceptados o que vayan en contra del decoro y el respeto debidos a la comunidad universitaria o algunos de sus miembros.
- j. Actuar contrariamente a los estatutos y reglamentos de la Institución.
- k. Incumplir las cláusulas del contrato de trabajo firmado con la Institución.

Art. 38. Derecho de Defensa.

Antes de que la autoridad correspondiente decida imponer o no una sanción, el profesor tendrá derecho a ser oído y a solicitar y aportar pruebas mediante la presentación del respectivo escrito de los descargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación escrita de los cargos.

Art. 39. Impugnación.

Contra la amonestación verbal o escrita obra el recurso de reposición ante el Vicerrector Académico y el recurso de apelación ante el Rector. La cancelación del contrato de trabajo aplicada por el Rector puede apelarse ante el Consejo Directivo por escrito, en un término de tres (3) días hábiles después de haberse impuesto la sanción. Este último dispone de cinco (5) días para pronunciarse sobre el particular a favor o en contra de la sanción.

Art. 40. Constancia.

P.J. Res. No.8530 de 1983 Min. de Ed. Nal

De cualquier sanción impuesta y en firme deberá quedar constancia escrita en la hoja de vida del profesor. De la misma manera, se registrará el resultado, cuando haya sido absuelto de un proceso disciplinario.

Art. 41. Publicación y Socialización. El presente reglamento será publicado y dado a conocer a todos los docentes. Todos los directivos, docentes, funcionarios, empleados y personal que labore en la Institución deberán conocerlo igualmente.

La ignorancia del presente reglamento, no será excusa en caso de incumplimiento. El presente reglamento ha sido expedido por la Rectora mediante resolución que rige a partir de la fecha de la misma y deroga cualquier norma que le sea anterior que le sea contraria.

Segundo: Vigencia y derogatorias. La presente Resolución de Rectoría rige a partir de la fecha de su publicación y deroga o modifica todas las disposiciones que le sean contrarias.

Tercero: Socialización. La presente Resolución de Rectoría será dada a conocer a todos los estudiantes, directivos y docentes, los funcionarios, empleados y personal que labore en la Institución deberá conocerla igualmente.

La ignorancia de la presente Resolución, no será excusa en caso de incumplimiento.

Comuníquese, Publíquese y Cúmplase.



Neily Teresa Bautista Moller.
Rectora.