



MISIÓN PAZ
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

REGLAMENTO PROFESORAL
2023



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CAPÍTULO I – DEFINICIONES	5
3. CAPÍTULO II – PRINCIPIOS DEL PROFESOR	7
4. CAPÍTULO III – PERFIL DEL PROFESOR.....	9
5. CAPÍTULO IV – MODALIDADES DE PROFESOR Y ESCALAFÓN	10
6. CAPÍTULO V – DERECHOS Y DEBERES	19
7. CAPÍTULO VI – FALTAS AL REGLAMENTO	26
8. CAPÍTULO VII – EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	29
9. CAPÍTULO VIII – PRODUCCIÓN INTELECTUAL	30
10. CAPÍTULO IX – REMUNERACIÓN	31
11. CAPÍTULO X – TÍTULOS HONORÍFICOS, DISTINCIONES ACADÉMICAS, ESTÍMULOS Y CONDECORACIONES ESPECIALES	33
12. CAPÍTULO XI – INTERPRETACIÓN	34



CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL ACTA 075 del 27 de Julio de 2023

ACUERDO No. 2023-030 POR EL CUAL EL CONSEJO DIRECTIVO ADOPTA EL REGLAMENTO DE PROFESORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL

INTRODUCCIÓN

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social CUDES fiel a su Misión, es un centro superior de aprendizaje en los diferentes campos del saber, tanto de sus estudiantes como de sus profesores, investigadores y miembros de la comunidad.

Es fundamentalmente una institución de la comunidad, íntimamente unida a ella y a su vocación nacional e internacional, dedicada a la conquista y trasmisión del conocimiento, la solución de problemas, la aplicación crítica de las realizaciones, y la formación integral de hombres y mujeres con altos valores éticos y como institución autónoma determina que sus estamentos universitarios todos deben propender por el desarrollo integral de directivos y empleados, profesores y estudiantes a través de una cultura empresarial,



definiendo con ello que, especialmente los profesores que a ella se vinculan deben involucrar en su quehacer profesional todos los campos afines de lo empresarial. Se entiende entonces, que el profesor puede avizorar que su proceso de formación y enseñanza es un proceso sobre todo cultural e intelectual, que implica vivencias y experiencias prácticas, que es de amplio criterio y de constante evolución creativa.

En este sentido, la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social procura entre sus profesores la libertad de criterio, la oportunidad de innovar, de lanzarse siempre al proceso creativo que induzca en sus estudiantes la productividad, el emprendimiento, lo social, lo ético y las buenas maneras empresariales, enmarcado en el buen trato a todos, los principios cristianos, la oportunidad de expresión y la preocupación constante por transmitir conocimientos de forma eficiente.

La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social reconoce que su cuerpo de profesores debe ser altamente capacitado y comprometido, que mantenga el ánimo y la disposición por cualificarse permanentemente, que sea verdadero generador y propagador de la cultura empresarial, que su trabajo en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social sea parte de su proyecto de vida, alcanzando metas y sueños personales y profesionales, que en últimas sientan que su permanencia y trabajo en la Corporación Universitaria para el



Desarrollo Empresarial y Social no es pasajero, le merece todo su mejor esfuerzo y le motiva a hacerlo cada día mejor.

La aplicación de este Reglamento es complementaria de los demás que existan en materia de contratación, sobre todo los contenidos en la Ley Colombiana y la Constitución Nacional de Colombia.

CAPÍTULO I – DEFINICIONES

ARTÍCULO 1.: Profesor es el concepto con que se refiere en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social a los profesionales que imparten el conocimiento, realizan investigaciones o realizan funciones de proyección social y se hace este nombre en alusión al Maestro Jesús, quien con su actuar dio al mundo la posibilidad de ser mejor, transformando el ser, el espíritu y el alma de quienes creemos en Él. En consecuencia, el Profesor Transforma, los demás, Capacitan o Forman.

ARTÍCULO 2. El Reglamento de profesores es el instrumento oficial con que la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social establece y administra todas las relaciones que se puedan suscitar con los Profesores y empleados que desempeñan funciones de docencia, investigación y servicios en ella. En él se establecen los derechos y obligaciones, sus responsabilidades



académicas frente a la producción intelectual y en general, todo el marco reglamentario en que se puede mover la función docente y sus protagonistas. Este Reglamento de profesores se aplica en todos los programas académicos de Educación Superior a nivel de Pregrado, Posgrado, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), Formación para el Trabajo, Reconocimiento de Aprendizajes Previos y Educación Informal (Formación Continua, entre otros cursos) y en todas las Metodologías según los ambientes definidos en los documentos oficiales.

ARTÍCULO 3.: Este Reglamento de profesores rige para la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social en su sede principal y para todas las demás que en el futuro puedan crearse como fruto de su proceso de crecimiento institucional.

ARTÍCULO 4.: Este Reglamento de profesores forma parte integral del contrato de trabajo que se suscribe con los Profesor y contratistas que desempeñan la función docente en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.

ARTÍCULO 5.: Cuando el profesor desempeña funciones administrativas no pierde su condición de profesores y mientras la



ejerza, mantendrá sus derechos. Su superior definirá en que nuevas condiciones queda su situación contractual.

CAPÍTULO II – PRINCIPIOS DEL PROFESOR

ARTÍCULO 6.: Pertinencia Académica desde lo Empresarial: Todos los Profesores vinculados con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social mantendrá especial cuidado para que su quehacer profesional se enmarque dentro de los principios de lo empresarial, primero aceptados nacionalmente y en segunda instancia de reconocimiento internacional. Su desempeño tendrá siempre relación directa con lo empresarial, lo social, lo cristiano y las buenas prácticas de productividad empresarial.

ARTÍCULO 7.: Excelencia Académica: El Profesor se esforzará por mantener un alto estándar en su formación, actualización y trabajo empresarial. Se reconoce que un Profesor con deseos permanentes de mantenerse actualizado y siempre en busca de cualificarse mejor, es un Profesor con deseos de ser excelente. La excelencia académica está en relación directa con el deseo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social de ser una organización académica de excelencia.



ARTÍCULO 8.: Proyecto de Vida: El Profesor considera que su trabajo en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social es un proyecto de vida de largo plazo y que su permanencia en ella, trasciende la primaria relación comercial que pueda generarse. El Profesor de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social será siempre respetado por su vida digna y sus cualidades personales.

ARTÍCULO 9.: Libertad de Pensamiento y de Expresión: La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social no coarta el libre pensamiento de sus Profesores, propicia un ambiente tolerante, abierto, orientado al dialogo y al respeto. Cabe anotar que, si bien este es el deseo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social frente a la libertad de pensamiento, no va está a permitir que el Profesor haga o promueva situaciones que vaya en contra de los principios rectores de la Corporación.

ARTÍCULO 10.: Ética profesoral: Por tratarse de un proceso de formación, el Profesor tiene la obligación de mantener una postura ética en todas sus actividades, no solo mientras este ejerciendo su actividad dentro de los predios de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Esta responsabilidad ética debe



trascender a todos sus momentos de formación y proceso pedagógico.

CAPÍTULO III – PERFIL DEL PROFESOR

ARTÍCULO 11.: Conocimiento y experiencia en el tema a enseñar y las metodologías propias asociadas a cada modalidad (presencial, a distancia, virtual, híbrida, entre otras) de la oferta educativa de CUDES. El Profesor reconocerá su competencia profesional para ejercer la función docente. El aceptar una responsabilidad docente, la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social supone que el Profesor está en condiciones de ejercerla idóneamente, de no ser de este modo, se tipifica una falta grave al Reglamento Profesoral.

ARTÍCULO 11.: Nivel de exigencia alto: Procurando la excelencia académica definida como política institucional, el Profesor exigirá con justicia ante sus estudiantes altos estándares académicos fundamentados en la lógica de que él en su ejercicio profesional siempre hizo su mejor esfuerzo. Es claro para la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social que no puede haber calidad sin exigencia.



ARTÍCULO 12.: Actuación Responsable: El Profesor mostrará un actuar responsable evidenciado en el cumplimiento puntual de todos sus compromisos con los estudiantes y con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y su actualización permanente y adecuada preparación pedagógica para conocer las necesidades del estudiante.

ARTÍCULO 13.: Trato Respetuoso: El Profesor mantendrá un espíritu conciliador y respetuoso con todos los estamentos de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, en el ejercicio de su labor docente.

CAPÍTULO IV – MODALIDADES DE PROFESOR Y ESCALAFÓN

ARTÍCULO 14.: La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social reconoce las siguientes categorías de Profesores:

- a. Profesor de Tiempo Completo: Es aquel que tiene una vinculación contractual permanente de por lo menos 48 semanas al año, tiene funciones docentes, investigativas y de proyección social y es responsable directo por el acervo académico de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Su dedicación en horas semanales



corresponde a la máxima permitida por la ley laboral colombiana.

- b. Profesor de Medio Tiempo: Es aquel que tiene una vinculación contractual permanente de por lo menos 48 semanas al año, tiene funciones docentes, investigativas y de proyección social. Su dedicación en horas semanales corresponde a la mitad de la permitida por la ley laboral colombiana.
- c. Profesor Hora Cátedra: Es aquel que tiene una vinculación limitada con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social para adelantar una asignatura o asignaturas y su compromiso se limita a esta actividad docente. El número de horas de dedicación del Profesor Hora Cátedra debe ser inferior a las del Profesor Medio Tiempo.
- d. Profesor Visitante: Es aquel Profesor que ha sido vinculado por un periodo determinado inferior a las 48 semanas anuales. Aplica esta figura principalmente a Profesores que vienen en convenio de otras Universidades.

ARTÍCULO 15.: Escalafón Profesor: El Escalafón son las categorías que se establecen para clasificar a los Profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo, de acuerdo con su máximo título universitario, su experiencia académica y profesional, su producción intelectual al área en que se desempeña y el tiempo de vinculación a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.



ARTÍCULO 16.: Escalafón reconocido en Profesor Tiempo Completo y Medio Tiempo: Para los profesionales vinculados como Profesores de estas categorías la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social reconoce las siguientes categorías:

- a. Profesor Auxiliar: Profesional universitario vinculado con poca o ninguna experiencia laboral o docente
- b. Profesor Asistente: Profesional con al menos título de Especialización Universitaria en una disciplina acorde con su trabajo docente y experiencia docente y/o profesional no menor a tres (3) años.
- c. Profesor Asociado: Profesional con al menos título de maestría en una disciplina acorde con su trabajo docente y reconocida experiencia docente e investigativa.
- d. Profesor Titular: Profesional con título de Doctor en alguna disciplina acorde con su trabajo docente, experiencia docente e investigativa y ser líder en el área de desempeño profesional.

Parágrafo 1: Para los títulos de pregrado, maestría y doctorado se reconocen los alcanzados en Universidades Colombianas o del exterior debidamente convalidados en Colombia.



ARTÍCULO 17.: Categorías de Profesores que no son Tiempo Completo y Medio Tiempo: Para estos se reconocen las siguientes categorías:

- a. Categoría I: Profesor con Pregrado Universitario o tecnólogo.
- b. Categoría II: Profesor con título de Especialización
- c. Categoría III: Profesor con título de Maestría
- d. Categoría IV: Profesor con título de Doctorado

ARTÍCULO 18.: Todos los Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social deben acreditar por lo menos un título de pregrado y mínimo 3 años de experiencia empresarial. La experiencia empresarial puede ser obviada para Profesores en campos del conocimiento en donde no sea fundamental como elemento diferenciador o motivador hacia el estudiante.

ARTÍCULO 19.: Para adelantar la clasificación en el escalafón se entienden las siguientes definiciones:

- Máximo Título Universitario: El nivel más alto logrado en un proceso de formación académica dentro de una institución universitaria, sea nacional o internacional. En este caso se



reconocen los niveles de Pregrado, Maestría, Doctorado y Postdoctorado.

- Experiencia Académica y Profesional: La Académica se refiere a los años ejercidos como profesor universitario y la Profesional al número de años que tiene de ejercer la profesión, contados desde la emisión de la respectiva Tarjeta Profesional. Para profesiones donde no se exige la Tarjeta Profesional se cuentan los años desde la fecha de grado.
- Experiencia Investigativa: La producción de escritos científicos, literarios y humanísticos, la producción de obras artísticas, y la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales, participación en grupos de investigaciones reconocidos nacionalmente o internacionales en áreas afines con lo empresarial, etc. El Consejo Académico podrá determinar otras formas de experiencia investigativa.

ARTÍCULO 20.: Toda selección y contratación de nuevos Profesores, será iniciada con un concurso de méritos mediante convocatoria pública, promovida por la facultad en donde ese Profesor prestará sus servicios y será coordinada por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano. Esta selección se hace con el apoyo de las unidades administrativas que ofrezcan este servicio quienes entregan los resultados a la facultad en donde se sule la vacante.



ARTÍCULO 21.: Ingreso de un Profesor Tiempo Completo y Medio Tiempo: Se inicia con la selección de los candidatos que realiza la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano de donde se requieren las vacantes de profesor Tiempo Completo y Medio Tiempo. Este nombramiento se hace en el Consejo de Facultad. La Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano evalúa y preselecciona los candidatos y envía a la Decanatura los candidatos, quien los nombra ya sea como Profesor Tiempo Completo o Medio Tiempo y envía a la Rectoría para su contratación. Previo a su nombramiento se verifica el cumplimiento de los requisitos e ingreso y se determina en que categoría queda del Escalafón Profesorial.

ARTÍCULO 22.: Ingreso de un Profesor diferente al Tiempo Completo y Medio Tiempo: La selección se hace dentro de cada departamento o programa, previa verificación de la vacante. El Director del programa sugiere al Decano de Facultad los candidatos, este los aprueba y envía a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano para validar el cumplimiento del Perfil del Profesor CUDES y lo traslada a la Rectoría para que apruebe su vinculación.



ARTÍCULO 23.: Condiciones para ascender en el Escalafón Profesorial:

- a. La producción investigativa definida por la organización, es el requisito más importante para ascender de Profesor Asistente a Profesor Asociado y de este a Profesor Titular, y es la realizada desde su vinculación a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Sin producción investigativa el Profesor no puede ascender en el escalafón.
- b. Para ocupar la plaza de Profesor Titular solo se podrá hacer por ascenso.
- c. Los ascensos no son automáticos una vez se cumplan los requisitos para ascender, será necesario esperar la aprobación de la vacante.
- d. En los ascensos también se tendrán en cuenta las Evaluaciones de Profesores que periódicamente hace la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Si estas evaluaciones no favorecen al Profesor, este puede ser un argumento para no permitirse el ascenso.
- e. Para ascender a la categoría superior, además de los requisitos académicos e investigativos exigidos, se tendrá en cuenta el tiempo mínimo de permanencia en cada categoría así:
 - Profesor Auxiliar: Mínimo 3 años
 - Profesor Asistente: Mínimo 4 años.



- Profesor Asociado: Mínimo 5 años

Parágrafo: El tiempo mínimo de permanencia en cada categoría puede ser obviado por el Rector, si existen merecimientos del Profesor que así lo ameriten. Los Decanos presentarán al Rector los Profesores merecedores de este ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 24.: Retiro del Escalafón Profesor: Se producirá el retiro como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo. La baja producción investigativa, problemas graves en su comportamiento Profesor o cualquiera de las faltas que señala como graves este Reglamento Profesor, son causales del retiro del Escalafón Profesor, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que pueda acarrear en relación con su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 25.: Procedimiento para el Retiro del Escalafón:

- a. Retiro por incumplimiento de las funciones del Profesor: La no producción intelectual, el mal ejercicio docente evidenciado en las evaluaciones periódicas, permanecer en una categoría del escalafón durante más de dos periodos mínimos (Se entiende en las categorías inferiores) o cometer una falta grave según este Reglamento Profesor son causales de retiro del escalafón.
- b. El Decano, iniciará un proceso solicitando la desvinculación del Profesor por el incumplimiento de sus funciones. Este proceso se plasma en un documento que soporta su petición



- y se envía a un Comité Ad Hoc de al menos 3 Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo seleccionados para la ocasión, quienes estudiarán el caso y darán una recomendación de su permanencia o no en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. En caso de no tener el número suficiente de Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo el Comité Ad Hoc lo conforman el Vicerrector Académico, Vicerrector de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano Vicerrector Administrativo y Financiero y Rectoría quienes decidirán y no habrá apelación sobre su fallo.
- c. Este informe se pasa al Decano quien lo tiene en cuenta y hace una recomendación al Rector, sobre la permanencia o retiro del Profesor.
 - d. El Rector, previa verificación de las actuaciones y revisando todos los informes emanados para el proceso, decide la permanencia o retiro del Profesor. En caso de proceder el retiro, se le informa al Profesor y el paso a seguir es la no prórroga del respectivo contrato de trabajo, circunstancia que se le comunicará a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera para que sea ejecutada en su debido momento.

ARTÍCULO 26.: Todos los Profesores Hora Cátedra estarán vinculados con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social por la duración de su labor contratada.



ARTÍCULO 27.: La vinculación de los Profesores Hora Cátedra estará a cargo del Decano, previa autorización de la vacante por parte de la Vicerrectoría Académica. Y todos ellos deben pasar por la coordinación y revisión de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano en el cumplimiento del Perfil del Profesor CUDES.

ARTÍCULO 28.: Todos los Profesores Visitantes estarán vinculados con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social por la duración de su labor contratada.

ARTÍCULO 29.: La vinculación de los Profesores Visitantes estará a cargo del Decano o Director del programa, previa autorización de la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO V – DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 30.: Son DEBERES del Profesor:

- a. Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- b. Observar siempre un comportamiento conforme con los postulados universales de la ética profesional y los principios cristianos.



- c. Practicar el ejercicio de la docencia acompañando tanto los criterios personales como los indicados por la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- d. Practicar el diálogo como parte de la cultura de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y fomentar la participación activa de los estudiantes dentro del respeto a su individualidad.
- e. Procurar el conocimiento personal de sus estudiantes, sus posibilidades y limitaciones. Fomentar la participación activa de ellos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- f. Cumplir con todos los compromisos académicos propios de cada modalidad (presencial, a distancia, virtual, híbrida, entre otras) de la oferta educativa de la Corporación Universitaria.
- g. Cumplir presencialmente con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- h. Elaborar, presentar oportunamente y actualizar los programas de las asignaturas a su cargo y desarrollarlos de acuerdo con los lineamientos señalados por la unidad respectiva. En caso de ser un producto cobijado por la Ley de Derechos de Autor el Profesor cede el derecho a ser utilizado por la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social como material de estudio o de investigación, salvo estipulación en contrario



- i. Preparar los temas y materiales didácticos de las asignaturas a su cargo.
- j. Coordinar los programas y la metodología de la enseñanza con los demás Profesores de la asignatura y de las asignaturas conexas.
- k. Evaluar con objetividad, justicia y equidad los estudiantes y sus producciones intelectuales.
- l. Favorecer el espíritu de la formación integral en la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, según sus políticas.
- m. Cumplir todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo, que le sean asignadas por la autoridad competente.

ARTÍCULO 31.: Los Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo a los que se refiere el Capítulo MODALIDADES DE PROFESORES Y ESCALAFÓN del presente Reglamento Profesorado tienen además los siguientes DEBERES:

- a. Ejercer la investigación y la proyección social con libertad responsable de pensamiento fundamentado en lo propuesto por Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social como están consignados en sus Estatutos y Reglamentos.



- b. Actualizar sus conocimientos y su capacidad docente e investigativa, y procurar cultivar el conocimiento de otras culturas sobre todo la empresarial a fin de cumplir con el énfasis internacional que procura la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- c. Tutorar personalmente a aquellos estudiantes que para el efecto le asigne la respectiva Unidad Académica, especialmente, en materia de investigaciones y trabajos de grado.
- d. Crear Semilleros de Investigación según lo estipulado por la Dirección de Investigación de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. El profesor debe exigir a todos sus estudiantes proyectos de investigación relacionados con la asignatura que esté dictando.
- e. Participar en el control de los exámenes y pruebas e integrar los tribunales examinadores a los que sea convocado.
- f. Participar en los grupos de trabajo que le sean encomendados y en los programas de capacitación que organice la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social o la Facultad.
- g. Responder por el trabajo que la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social o la Facultad le exija durante todos los períodos académicos del año incluidos los períodos intersemestrales.



- h. Dar atención a los estudiantes en horarios diferentes a los asignados en las clases presenciales y de acuerdo a los tiempos que para ello defina la correspondiente unidad académica en la cual está inscrita la asignatura, como parte de la guía académica y de consejería que como Profesor tiene con sus estudiantes.
- i. Presta servicios y extensión educativa a la comunidad de acuerdo al pedido de las directivas de la entidad

ARTÍCULO 32.: Son DERECHOS del Profesor:

- a. Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana y profesional.
- b. Ser escuchado por los comités de evaluación y en todo caso, antes de la aplicación de las sanciones correspondientes. Exigir que en las investigaciones que se adelanten en tales casos se cumplan plenamente los procedimientos y las garantías señalados en los Estatutos y Reglamentos de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y que se le asegure el derecho de impugnar, según lo que corresponda en cada caso, las decisiones que se adopten.
- c. Elegir y poder ser elegido a los cuadros de representatividad de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. La elección al Consejo Directivo de los Profesores se



hará de la siguiente forma: El representante de los profesores deberá estar vinculado a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social como Profesor, con una antigüedad no inferior a 3 años completos y continuos. No podrá ser jefe o director de una dependencia académica o administrativa, ni ser miembro al mismo tiempo de otro consejo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Será elegido en votación secreta por el colectivo de profesores para un período de dos (2) años. En caso de no cumplir con la antigüedad requerida por motivos respecto a la antigüedad de la institución o por no contar con profesorado con esa antigüedad, solamente este requisito será obviado en la elección. Al Consejo Académico se eligen de la siguiente forma: El representante de los profesores tiempo completo deberá estar vinculado a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social como Profesor, con una antigüedad no inferior a 3 años completos y continuos. No podrá ser jefe o director de una dependencia académica o administrativa, ni ser miembro al mismo tiempo de otro consejo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Será elegido en votación secreta por el colectivo de profesores de tiempo completo para un período de dos (2) años. En caso de no cumplir con la antigüedad requerida por motivos respecto a la antigüedad de la institución o por no contar con profesorado con esa antigüedad, solamente este



requisito será obviado en la elección. El representante de los profesores de hora cátedra deberá estar vinculado a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social como Profesor hora cátedra, con una antigüedad no inferior a 2 años completos y continuos. No podrá ser jefe o director de una dependencia académica o administrativa, ni ser miembro al mismo tiempo de otro consejo de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Será elegido en votación secreta por el colectivo de profesores de hora cátedra para un período de dos (2) años. En caso de no cumplir con la antigüedad requerida por motivos respecto a la antigüedad de la institución o por no contar con profesorado con esa antigüedad, solamente este requisito será obviado en la elección.

- d. Participar en la vida universitaria, recibir estímulos y gozar de ellos, acceder y disfrutar de su infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y que sean necesarios para su promoción y el ejercicio de su función docente.
- e. Hacer uso de los servicios académicos y de bienestar físico.
- f. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde en los términos del presente Reglamento y de acuerdo con la modalidad de su vinculación.



ARTÍCULO 33.: Los Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo, a los que se refiere el Capítulo MODALIDADES DE PROFESORES Y ESCALAFÓN del presente Reglamento Profesorado tienen además los siguientes DERECHOS:

- a. Tener la promoción dentro del Escalafón de acuerdo con las normas de este Reglamento.
- b. Ser apoyados con la infraestructura de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social para realizar las investigaciones.
- c. Es un derecho del profesor beneficiarse de los programas de formación y actualización académica que ofrece y/o auspicia la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, de acuerdo con los recursos, planes y criterios que diseñe la Institución para tal fin.

CAPÍTULO VI – FALTAS AL REGLAMENTO

ARTÍCULO 34.: Para efectos del presente Reglamento, la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social considera como faltas disciplinarias de los Profesores, además de las consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el



Reglamento Interno de Trabajo y de la inobservancia de los deberes consignados en este Reglamento, las siguientes:

- a. Impedir el desarrollo normal de las actividades propias de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- b. Atentar contra el buen nombre de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social o utilizarlo indebidamente.
- c. Incurrir en faltas éticas asociadas a la práctica profesional y a los principios cristianos.
- d. Incumplir las disposiciones del régimen académico en lo que respecta a los derechos de los estudiantes consagrados en el Reglamento Estudiantil.
- e. Usar cualquier forma de agresión física o moral, incluyendo la intimidación, acoso sexual o coacción contra personas dentro de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social o fuera de ella y en los eventos en los que el Profesor actúa en nombre de la Institución y/o compromete su nombre.
- f. Hacer uso indebido de bienes de propiedad de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.
- g. Consumir, portar o distribuir sustancias psicoactivas ilegales o portar armas de fuego o cortopunzantes dentro de los predios de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.



ARTÍCULO 35.: Cualquier proceso disciplinario se llevará según el debido proceso en los términos previstos en este Reglamento y en las normas internas de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Las sanciones a imponer se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad. La concurrencia o reincidencia en conductas sancionables se tendrá en cuenta durante el proceso disciplinario.

ARTÍCULO 36.: Tipos de Sanciones: Según la falta, las sanciones serán las siguientes:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida
- c. Desvinculación

Para el literal a., le corresponde al Director del Programa al cual pertenece el Profesor, para los literales b. y c. el Decano de la Facultad y para el literal d. el Rector.



CAPÍTULO VII – EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 37.: La Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social realiza evaluaciones periódicas del desempeño profesoral con el propósito de hacer seguimiento y control a los logros del Profesor y verificar que este componente fundamental del proceso de formación, cumple con las directrices y recomendaciones de los órganos de control y seguimiento. Este proceso es coordinado y ejecutado por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano con el objetivo de garantizar los valores y principios institucionales y perfil del Profesor, así como, la excelencia y exigencia como valor primordial. Hacen parte de esta estrategia la Encuesta Evaluación Definitiva de Periodo, los logros alcanzados en materia de otros procesos curriculares como investigaciones o proyectos de proyección social o reconocimientos en el medio por su labor en el campo de lo empresarial, las evaluaciones de pares Profesores y administrativos y la propia autoevaluación del Profesor.

ARTÍCULO 38.: Finalizado el período académico se nombra un Comité de Evaluación de Desempeño Profesoral por facultad conformado por el Decano respectivo, el Vicerrector Académico o a quién delegue y un profesor invitado, para revisar los informes del período elaborando una evaluación integral del Profesor y sus



conclusiones se consignan en el Informe de Evaluación de Profesores. Con base en los resultados, el Profesor construirá, con el acompañamiento de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano, un plan de mejoramiento al cual se le hará seguimiento en el semestre siguiente para validar su avance, estos elementos serán tenidos en cuenta para la continuación o renovación en su vinculación con la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Este procedimiento aplica para todos los Profesores no importa su tipo. El informe se entregará al Profesor por escrito y este tendrá derecho a réplica presentando un documento de defensa en los siguientes 5 días hábiles.

CAPÍTULO VIII – PRODUCCIÓN INTELECTUAL

ARTÍCULO 39.: Por la naturaleza de su trabajo, el Profesor de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social debe participar de procesos de investigación en el área que interesa a ella y que será orientada por la Dirección de Investigaciones. Esta investigación se traducirá en producción intelectual, y dicha producción es reconocida como el aporte que el Profesor hace a la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, por consiguiente, está entendida como fruto de su trabajo.



ARTÍCULO 40.: Todo material que sea producido por los Profesores y utilizado para sus clases, se entiende como producción intelectual que está al servicio de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social, y que esta puede utilizar sin perjuicio de los derechos de autor correspondientes.

ARTÍCULO 41.: La publicación de la producción intelectual de los Profesores se hará para uso académico, dando el correspondiente reconocimiento al autor. Las publicaciones fruto de proyectos de Proyección Social o de Servicios compartirán los derechos de autor entre la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y el Profesor, previo acuerdo entre ellos.

CAPÍTULO IX – REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 42.: Rangos salariales: De acuerdo con el proyecto de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social y con la razón de ser del presente Reglamento, la remuneración del cuerpo de profesores debe obedecer a políticas definidas y adoptadas institucionalmente. Así, las categorías del Ordenamiento Profesorial constituyen la base para la determinación de rangos salariales en las unidades académicas. Estos rangos permiten una aproximación al valor del salario de un profesor como reconocimiento a la acumulación de logros académicos y docentes.



ARTÍCULO 43.: Aumentos salariales y bonificaciones de desempeño: Los aumentos salariales y bonificaciones de desempeño se realizarán de manera anual, con base en las evaluaciones y seguimientos correspondientes. Los aumentos salariales asociados a cambios de categoría en el Ordenamiento deberán realizarse en la vigencia presupuestal siguiente a la promoción del profesor y ser tenidos en el presupuesto de esa vigencia. Los montos de los aumentos salariales y bonificaciones de desempeño asociados a las Evaluaciones Periódicas y/o promociones en el escalafón son propuestos por el Decano de acuerdo con las políticas generales que para tal propósito determine previamente la Rectoría de la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social.

ARTÍCULO 44.: Remuneración Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo: Según el Escalafón, el Profesor recibirá su remuneración acorde con las políticas dispuestas por la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social. Cada categoría del Escalafón de Profesores tiene un rango máximo y mínimo de remuneración. En ningún caso una categoría inferior del Escalafón puede recibir mejor remuneración que una superior por conceptos de trabajo docente.

ARTÍCULO 45.: Remuneración Profesores que no son Tiempo Completo y Medio Tiempo: Para estos se reconocen las siguientes categorías:



- a. Categoría I: Profesor con Pregrado Universitario.
- b. Categoría II: Profesor con título de Especialización
- c. Categoría II: Profesor con título de Maestría
- d. Categoría III: Profesor con título de Doctorado

Cada una de estas categorías tendrá una escala salarial definida por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

CAPÍTULO X – TÍTULOS HONORÍFICOS, DISTINCIONES ACADÉMICAS, ESTÍMULOS Y CONDECORACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 46.: Los estímulos tienen por objeto incentivar en el Profesor la excelencia académica, especialmente por su producción Profesor e investigativa, así como por resultados en los procesos permanentes de evaluación de profesores. Los estímulos pueden ser:

- a. Comisiones
- b. Becas
- c. Reconocimientos
- d. Estímulos económicos, no constitutivos del salario
- e. Condecoraciones



ARTÍCULO 47.: Los Profesores Tiempo Completo y Medio Tiempo podrán tener las siguientes distinciones académicas si cumplen con los requisitos establecidos por la organización:

- a. Profesor Distinguido
- b. Profesor Emérito
- c. Profesor Honorario

ARTÍCULO 48.: Medalla al Mérito Profesional: la Corporación Universitaria para el Desarrollo Empresarial y Social otorga Medalla al Mérito Profesional, Profesor Tiempo Completo y Medio Tiempo que haya realizado una obra o alcanzado un triunfo meritorio en beneficio de ella. El protocolo para otorgar la Medalla al Mérito Profesional será definido por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 49.: El Consejo Directivo reglamentará el otorgamiento de títulos honoríficos, distinciones académicas, estímulos y condecoraciones especiales.

CAPÍTULO XI – INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 50.: Es competencia del Consejo Directivo la reforma e interpretación del presente Reglamento Profesional.

ARTÍCULO 51.: Cualquier inconveniente surgido de la interpretación de este Reglamento Profesional será sometido a la decisión del



Rector, quien a su parecer puede participar al Consejo Directivo para su estudio o interpretación.

ARTÍCULO 52. VIGENCIA A partir de su expedición, esta Resolución se encuentra en vigor y prevalece sobre cualquier otra disposición que sea contraria a su contenido

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Santiago de Cali, a los (27) días del mes Julio del año 2023.

Firmado original

CESAR EMILIO PALACIOS DELGADO

Presidente del Consejo Directivo

Firmado original

LUCIRLEY GONZALEZ OSPINA

Secretaria del Consejo Directivo