CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

Lima, 12 de marzo de 2025.

CONSIDERANDO:

La Resolución N° 054-CU-ULCB–2024 que aprueba el Reglamento Docente de la Universidad.
La actualización del indicado reglamento a las nuevas normas y disposiciones emitidas; estando a la opinión favorables de la Comisión Evaluadora de Docentes y a lo acordado en sesión ordinaria del 5 de marzo del 2025 el Consejo Universitario;

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el **REGLAMENTO DOCENTE** de la Universidad Le Cordon Bleu, que consta de cinco (05) Capítulos, tres (03) Disposiciones Finales, los Anexos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y forma parte de la presente Resolución.

SEGUNDO: Dejar sin efecto la Resolución N° 054-CU-ULCB-2024 en todos sus extremos.

TERCERO: Disponer su publicación para conocimiento de la comunidad universitaria.
Regístrese, comuníquese, cúmplase y archívese.

AUGUSTO ENRIQUE DALMAU GARCIA BEDOYA
Rector

Meri Consuelo Trigoso Guadalupe
Secretaria General

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

REGLAMENTO DOCENTE

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES

1. La Universidad Le Cordon Bleu (ULCB) establece el reglamento de sus docentes de conformidad con la normativa vigente.
2. Los docentes de la ULCB se rigen exclusivamente por las normas propias del régimen laboral de la actividad privada.

   Los contratos docentes se rigen por los principios de la libertad contractual.
3. Los Docentes en la ULCB son:
   - Ordinarios: principales, asociados y auxiliares
   - Extraordinarios: eméritos, honorarios y visitantes
   - Contratados: que prestan servicios conforme a las condiciones establecidas en sus contratos.

4. Las categorías de los Docentes Ordinarios son las siguientes:

Categoría	**Requisitos**
Principal	Título profesional, grado de Doctor y haber sido antes profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional. Asimismo, por excepción se prescindirá del requisito de ser doctor a los docentes en la especialidad de artes, como es el caso de las artes culinarias que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.
Asociado	Título profesional, grado de maestro, y haber ejercido antes profesor auxiliar. Por excepción, podrán ingresar a esta categoría sin haber sido docente auxiliar, profesionales con más de diez (10) años de reconocida experiencia profesional o labor de investigación científica y trayectoria académica. Asimismo, por excepción se prescindirá del requisito de ser maestro a los docentes en la especialidad de artes, como es el caso de las artes culinarias que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.
Auxiliar	Título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional. Asimismo, por excepción se prescindirá del requisito de ser maestro a los docentes en la especialidad de artes, como es el caso de las artes culinarias que, a criterio de la Universidad, ostentan un reconocido prestigio nacional o internacional.

5. Los Docentes Extraordinarios no tienen categoría y son:

Denominación	**Requisitos**
Profesor Visitante	Aquellos docentes de otras instituciones universitarias, miembros de entidades académicas y profesionales o científicos independientes que son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad y que se hacen merecedores de este tratamiento.
Profesor Honorario	Distinción a aquellas personalidades que, en virtud de su destacada trayectoria académica, profesional, científica o cultural, son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad y que se hacen merecedores de este tratamiento.
Profesor Emérito	Aquellos profesores que, habiendo tenido una trayectoria académica destacada en la Universidad, se encuentran retirados de la actividad docente regular y son invitados a desarrollar actividades lectivas, de extensión o de investigación en la Universidad.

6. Los profesores contratados son los que prestan servicios docentes a plazo determinado en las condiciones que fija el respectivo contrato y se ubican en uno de los siguientes niveles:

Nivel	Requisito Mínimo
Nivel 1	Grado Académico de Bachiller o Título profesional y Grado académico de Magíster o Maestro y 5 años de experiencia profesional o docente.
Nivel 2	Grado Académico de Bachiller o Título profesional y Grado académico de Doctor y 10 años de experiencia profesional o docente.
Nivel 3	Grado Académico de Bachiller o Título profesional y Grado académico de Doctor y 15 años de experiencia profesional o docente.

7. Según el tiempo de dedicación al trabajo universitario, los docentes en la ULCB son:
   a. **A tiempo completo (T.C):** cuando su dedicación es de 40 horas semanales y además de su labor lectiva, que no debe exceder las 26 horas académicas, desarrollan tutoría académica, actividades de investigación, innovación, producción de bienes y prestación de servicios, cargos directivos o de gestión administrativo académico y responsabilidad social, entre otros.
   b. **A tiempo parcial (T.P)**: cuando su dedicación no excede las 20 horas académicas.

8. Corresponde a las facultades proponer las plazas docentes. El Consejo Universitario aprueba la designación de profesores ordinarios, extraordinarios y contratados, debidamente evaluados por la Comisión Evaluadora de Docentes (CED).

CAPÍTULO II: PERFIL, COMPETENCIAS, FUNCIONES, DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES.

1. Los docentes de la ULCB deben tener el perfil y poseer las competencias generales y especificas del docente universitario, establecidos en sus documentos de gestión académica.

Perfil Docente:

- Gesta su labor en línea con la misión, visión, los valores y los principios formativos institucionales.
- Mantiene los canales de comunicación en todos los ámbitos de la comunidad universitaria y evidencia habilidades comunicativas para la enseñanza.
- Como profesional especializado debe de compartir experiencias de aprendizaje que vayan más allá de la explicación de conceptos, convirtiéndose en un facilitador de conocimientos, asegurándose que lleguen de manera efectiva a los estudiantes.
- Establece un ambiente de inclusión y equidad, en el que los estudiantes se sientan respetados, apreciados, seguros y en confianza para aprender.
- Orienta su conducta teniendo como referente la moral y la ética de la educación.
- Posee capacidad reflexiva sobre las implicaciones de su trabajo para y con los estudiantes.
- Demuestra liderazgo, capacidad de trabajo en equipo y manejo de habilidades sociales.
- Tolerancia
- Vocación y Compromiso
- Responsabilidad profesional y académica
- Manejo de herramientas pedagógicas actualizadas
- Destreza en la misión de formar profesionales competentes, enseñanza e Investigación

Competencias:

- Identificarse con la institución y trabajar en equipo
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares
- Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas
- Manejo de las nuevas tecnologías
- Diseñar la metodología y organizar las actividades para sus clases.

- Comunicarse-relacionarse con los estudiantes, únicamente mediante los canales establecidos por la Universidad.
- Realizar tutoría a los estudiantes conforme a las directivas de la Universidad.
- Evaluar a los estudiantes en las asignaturas a su cargo.
- Investigar en las líneas establecidas por la ULCB.
- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje

2. Las funciones de los docentes se establecen en el Art. 74 del Estatuto Universitario, y pueden ser lectivas y no lectivas, las mismas que son:

a. El trabajo lectivo que comprende el desarrollo de los sílabos, así como la preparación del proceso de aprendizaje y la evaluación.
b. La atención a las consultas académicas de los estudiantes.
c. La investigación y la asesoría de trabajos de investigación.
d. La participación en las actividades de extensión, de proyección cultural y social, así como en la producción de bienes y servicios dentro de los planes de la universidad.
e. La capacitación permanente del docente dentro de los planes elaborados por la universidad. Los docentes tiempo completo deberán cumplir anualmente con un mínimo de 12 horas de capacitación y los docentes tiempo parcial 6 horas de capacitación.
f. Los docentes a tiempo completo realizan labor de gestión universitaria.

3. Deberes del docente

Los deberes de los docentes se especifican en el Artículo 75 del Estatuto Universitario y son:

a. Participar activamente en las Comisiones que se les encomiende y asistir a las reuniones a las que son convocados.
b. Presentar los sílabos actualizados de las asignaturas a su cargo, así como la guía de aprendizaje y las sesiones de aprendizaje. En caso corresponda presentar los informes de ejecución de temas transversales en los plazos previstos por el programa universitario.
c. Preparar los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de las asignaturas, así como adecuados instrumentos de evaluación programados, previamente actualizados.
d. Desarrollar el 100% de los contenidos de las asignaturas en los horarios y lugares establecidos por la Universidad.
e. Entregar los exámenes calificados en el plazo previsto por el reglamento académico y los que se implementen en ambientes virtuales, con herramientas digitales que facilitan el dominio de la competencia en su totalidad.
f. Cumplir estrictamente con las especificaciones del manual de usuario del Sistema de Administración Académica e Intranet Docente, así como mantener confidencialidad en sus contraseñas y accesos a la Intranet Docente.
g. Cumplir con las especificaciones y directivas cuando se trate de asignaturas dictadas en las plataformas virtuales autorizadas.
h. Presentar la declaración jurada de carga académica en cada periodo académico.
i. Participar en las actividades de responsabilidad social, cooperación interinstitucional y capacitación, entre otras.
j. Ingresar las notas de las evaluaciones en el Sistema de Administración Académica dentro de los plazos que la Universidad determine.
k. Promover un ambiente que propugna el respeto por la legalidad, los principios éticos y las buenas costumbres, mostrando buena presentación y conducta personal.
l. La tutoría y consejería es una acción permanente del docente, especialmente del docente a tiempo completo, y tiene por finalidad prestar apoyo y la atención que requieren los estudiantes de la ULCB, a fin de atender sus dificultades relacionadas con el estudio y aprendizaje de la asignatura y/o personal, académico y de formación profesional; coordinando con los directores de los programas universitarios y con Bienestar Universitario.

m. La asesoría de tesis es inherente a la labor docente, especialmente del docente a tiempo completo, y se establece de acuerdo con el reglamento de grados y títulos.
n. Controlar la disciplina en el aula de acuerdo con el reglamento disciplinario aplicable a los estudiantes.
o. Los docentes deben fomentar un ambiente de respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria.
p. Cuidar la infraestructura y equipos, así como utilizar debidamente el material, utensilios y enseres que se le asigne en el desarrollo de su asignatura, como también todos los demás bienes e instalaciones de la Institución, siendo responsables de cualquier uso indebido, pérdida, daño o deterioro de estos.
q. Registrar su asistencia en los documentos y medios establecidos por la Universidad.
r. Cumplir con los manuales de buenas prácticas y protocolos en aulas, talleres y laboratorios.
s. Recuperar las horas no dictadas.
t. Las demás que se especifican en el reglamento académico, en el reglamento académico de los cursos prácticos, directivas académicas, acuerdos de los consejos de facultad y en otras normas conexas; además del Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la Universidad Le Cordon Bleu.
u. El docente de la ULCB está impedido de establecer contacto con los estudiantes a través de medios no oficiales de comunicación de la universidad.
v. Todos los deberes que corresponden a los trabajadores del régimen de la actividad laboral privada, conforme al artículo 71 del Estatuto de la Universidad.

4. Derechos del docente

Los derechos de los docentes se establecen en el art. 76 del Estatuto Universitario y son:

a. Ejercer la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria.
b. Ser presentados por la ULCB ante organismos públicos y privados para acceder a facilidades para estudios de especialización o posgrado acreditados
c. Acceder a todos los beneficios sociales establecidos por la legislación laboral vigente de la actividad privada, así como los derechos y beneficios previsionales conforme a ley.
d. Presentar quejas o reclamos ante las autoridades o a través de la Defensoría Universitaria.
e. La Universidad Le Cordon Bleu asigna bonificaciones y estímulos a sus docentes por su excelencia en encuestas estudiantiles, dedicación a tutorías académicas, puntualidad, cumplimiento, y compromiso con la ULCB; así como para el desarrollo de investigaciones publicables en bases de datos indexadas de alto impacto, por obtención de patentes y propiedad intelectual y por su incorporación y permanencia en RENACYT (CONCYTEC).

CAPÍTULO III: DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE DOCENTES

La Comisión Evaluadora de Docentes (CED) es designada por el Consejo Universitario, está conformada por dos Decanos y cuatro Directores de Programas Universitarios (dos por cada Facultad) uno de los decanos la presidirá. Tiene las siguientes funciones:

a. Proponer cada año el Cronograma de Evaluación Docente y remitirlo al Consejo Universitario para su aprobación.
b. Publicar el cronograma en los medios con los que dispone la universidad.
c. Seleccionar y evaluar a los docentes, en base a su trayectoria profesional y académica, verificando el cumplimiento de los perfiles, competencias y requisitos señalados en el presente reglamento y en otros documentos de gestión.
d. Proponer la categoría para docentes ordinarios, denominación si se trata de extraordinarios y nivel si se trata de contratados.
e. Evaluar docentes contratados y proponer su ordinarización.
f. Evaluar docentes ordinarios y proponer su ascenso o promoción docente.
g. Presentar al Consejo Universitario el acta de evaluación docente, debidamente documentado.
h. Pronunciarse sobre las reconsideraciones a sus decisiones.

CAPÍTULO IV: PROCESO DE EVALUACIÓN PARA INGRESO A LA DOCENCIA, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LOS DOCENTES ORDINARIOS Y RENOVACIÓN DE CONTRATOS

1. Evaluación para ingreso a la docencia en la ULCB

1.1. El ingreso a la docencia en la ULCB es por invitación. Los decanos propondrán candidatos para la docencia, sean ordinarios, extraordinarios o contratados, adjuntando el currículo de vida documentado, organizado de acuerdo con el presente reglamento, y elevan los expedientes al Presidente de la Comisión Evaluadora de Docentes, antes del inicio de cada periodo académico.

El **ANEXO 1** establece las etapas de evaluación y puntajes máximos para el ingreso de nuevos docentes

1.2. Organización del Expediente para Ingreso a la docencia en la ULCB.
El profesional propuesto para desarrollar actividades docentes en la ULCB organiza el expediente con su currículo de vida documentado, de acuerdo con lo especificado en el **ANEXO 2: TABLA DE EVALUACIÓN PARA INGRESO DE NUEVOS DOCENTES**, del presente reglamento.

1.3. Evaluación para el ingreso a la docencia en la ULCB.
Los profesionales que deseen postular a una plaza docente en la ULCB pueden presentar su CV (Curriculum vitae) en digital a través del correo electrónico que se indicará en el cronograma respectivo. La CED procede a evaluar el CV del aspirante de acuerdo con los documentos y aplica el puntaje indicado en el **ANEXO 2: TABLA DE EVALUACIÓN PARA INGRESO DE NUEVOS DOCENTES** del presente reglamento.

1.4. Clase Magistral y Entrevista Personal
La CED establece el cronograma de actividades para admisión a la carrera docente. La clase magistral es parte de la evaluación para la admisión a la carrera docente, dura un máximo de veinte (20) minutos y seguidamente se absuelven las preguntas formuladas por los miembros de la CED. El tema de la clase magistral es comunicado al postulante con una anticipación de 48 horas. La entrevista personal tiene la finalidad de captar en forma directa e inmediata el perfil psicológico, personalidad y el grado de dominio para interrelacionarse; asimismo, evalúa su conocimiento sobre principios y valores propios de la docencia universitaria vinculada con la ética profesional. El presidente de la CED solicita a cada miembro la calificación asignada y procede a determinar el promedio, el mismo que es incorporado a la tabla de evaluación correspondiente.

En caso el docente no alcance los puntajes mínimos establecidos, o en caso el docente no esté de acuerdo con las condiciones laborales o contractuales que se le ofrezcan, en ese momento se da por concluido el proceso de evaluación para el ingreso a la docencia en la ULCB.

2. Evaluación del Docente Ordinario

2.1. La labor del Docente Ordinario es evaluada por la Universidad en forma objetiva y permanente, de acuerdo con las pautas establecidas por el presente reglamento y tiene los siguientes propósitos:

a. Permanencia o ratificación como docente ordinario.
b. Promoción a la categoría inmediata superior de docente ordinario

El **ANEXO 3** indica las etapas de evaluación y puntajes máximos para ratificación y promoción docente.

2.2. Organización del expediente.
El docente ordinario organiza anualmente su expediente de acuerdo a su dedicación a la universidad:

Tiempo Completo: Organiza el expediente de acuerdo con el **ANEXO 4.** TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO COMPLETO.

Tiempo Parcial: Organiza el expediente de acuerdo con el **ANEXO 5.** TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO PARCIAL.

La Comisión sólo evaluará los documentos que certifiquen sus capacitaciones o logros que hayan sido expedidos en el año en que se realiza la evaluación, con excepción de los grados y títulos y conocimiento de idiomas, los cuales merecerán el puntaje correspondiente sin considerar cuando fueron obtenidos. El docente ordinario no deberá incorporar documentos que ya hayan sido evaluados.
La incorporación de nuevos documentos lo podrá efectuar de manera digital según las indicaciones de la convocatoria.

2.3. Ratificación del Docente Ordinario

La permanencia de un docente ordinario ocurre cuando el consejo universitario lo ratifica en la categoría en la que se viene desenvolviendo, previa evaluación de sus méritos.
La ratificación de un docente ordinario es la permanencia en el cargo o categoría. La no ratificación de un docente ordinario es la finalización del vínculo laboral.

El **ANEXO 6** establece los puntajes mínimos.

La CED emitirá el acta de la evaluación dirigida al Rector y el Consejo Universitario acordará la ratificación o no del docente ordinario.
La resolución de ratificación docente se publica y los docentes pueden ejercer su derecho a presentar recurso de reconsideración o apelación según corresponda. El plazo para la presentación de recursos impugnatorios es de quince (15) días calendario desde publicada la resolución. El recurso de reconsideración lo resuelve la misma Comisión Evaluadora de Docentes y lo informa al Consejo Universitario.

2.4. Promoción del Docente Ordinario

La Promoción es el ascenso del docente ordinario a la categoría inmediata superior a la que venía ostentando; está sujeta a:

a. Existencia de plaza vacante
b. Cumplir con los requisitos que establece el Estatuto de la Universidad, la Ley Universitaria en los artículos aplicables para las Universidades Privadas societarias y el presente reglamento.
c. Estar ratificado en su categoría
d. Para ser promovido a la Categoría de Asociado: El docente ordinario deber tener mínimo 03 años ininterrumpidos en la categoría de auxiliar.
e. Para ser promovido a la Categoría de Principal: El docente ordinario deber tener mínimo 05 años ininterrumpidos en la categoría de asociado.

El **ANEXO 6** establece los puntajes mínimos.

2.5. Aprobada la ratificación en su categoría, el docente puede someterse a evaluación con fines de promoción, para lo cual la Comisión Evaluadora de Docentes verifica el cumplimiento de los requisitos que establece la ley universitaria y este reglamento. La Comisión Evaluadora de Docentes evalúa si alcanza el puntaje establecido para acceder a la categoría inmediata superior.

2.6. La comisión evaluadora emitirá el acta de evaluación dirigida al Rector y el Consejo Universitario acordará la promoción o no del docente ordinario. La resolución de promoción docente se publica y los docentes pueden ejercer su derecho a presentar recurso de reconsideración o apelación según

corresponda. El plazo para la presentación de recursos impugnatorios es de quince (15) días calendario desde la publicación de la resolución. El recurso de reconsideración lo resuelve la misma Comisión Evaluadora de Docentes y se eleva al Consejo Universitario.

3. Evaluación del Docente Contratado

3.1. La labor del Docente Contratado es evaluada anualmente por la Universidad en forma objetiva y permanente, de acuerdo con las pautas establecidas por el Estatuto y el presente reglamento. La evaluación de los docentes contratados tiene el propósito de renovación o no de contrato.

3.2. Organización del expediente.
El docente contratado organiza anualmente su expediente de acuerdo a su dedicación a la universidad:

Tiempo Completo: Organiza el expediente de acuerdo con el **ANEXO 4.** TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO COMPLETO.

Tiempo Parcial: Organiza el expediente de acuerdo con el **ANEXO 5.** TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO PARCIAL.

El **ANEXO 6** establece los puntajes mínimos.

La Comisión sólo evaluará los documentos que certifiquen sus capacitaciones o logros que hayan sido expedidos en el año en que se realiza la evaluación, con excepción de los grados académicos y títulos profesionales e idioma, los cuales merecerán el puntaje correspondiente sin considerar cuando fueron obtenidos. El docente no deberá incorporar documentos que ya hayan sido evaluados.
La incorporación de nuevos documentos lo podrá efectuar de manera digital según indicaciones de la convocatoria.

3.3. De acuerdo con los resultados de la evaluación que se practique al docente contratado, la Comisión Evaluadora emitirá acta de evaluación dirigida al Rector y el Consejo Universitario acordará la renovación o no del contrato docente.

3.4. La resolución de evaluación del docente contratado se publica y los docentes pueden ejercer su derecho a presentar recurso de reconsideración o apelación según corresponda. El plazo para la presentación de recursos impugnatorios es de quince (15) días calendario desde publicada la resolución. El recurso de reconsideración lo resuelve la misma Comisión Evaluadora de Docentes e informa a Consejo Universitario.

4. Resultados de la Evaluación

El ANEXO 6 muestra el puntaje mínimo para:

I. EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE DOCENTES ORDINARIOS, POR CATEGORÍA
II. EVALUACIÓN PARA RENOVACIÓN DE CONTRATOS, POR NIVEL
III. EVALUACIÓN PARA INGRESO A LA DOCENCIA, EN CALIDAD DE ORDINARIOS - EN CALIDAD DE CONTRATADOS:

La Comisión Evaluadora emite actas por cada grupo de evaluación:

- Para admisión a la carrera docente en la ULCB
- Para ratificación en la categoría del docente ordinario
- Para promoción o ascenso del docente ordinario
- Para renovación de contrato

Y las eleva al Rector para ser visto por el Consejo Universitario, el mismo que puede ratificar o no las actas que recibe.

5. Emitida la decisión del Consejo Universitario, la documentación de los docentes se deriva a la Dirección de Recursos Humanos para la actualización de sus archivos, nuevos contratos, niveles o categorías docentes.

CAPÍTULO V: DE LAS TABLAS DE EVALUACIONES

1. La evaluación de los docentes se efectuará de acuerdo con los conceptos y puntuaciones que se especifican en las tablas de evaluación detalladas en los anexos 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
   ANEXO 1: Etapas de evaluación y puntajes máximos para el ingreso de nuevos docentes
   ANEXO 2: Tabla de evaluación para ingreso de nuevos docentes (CV)
   ANEXO 3: Etapas de evaluación y puntajes máximos para ratificación y promoción docente
   ANEXO 4: Tabla de evaluación para ratificación, promoción y renovación de contrato para docentes a tiempo completo
   ANEXO 5: Tabla de evaluación para ratificación, promoción y renovación de contrato para docentes a tiempo parcial
   ANEXO 6: Puntajes mínimos que los docentes deben obtener para aprobar la evaluación.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: APOYO A LOS DOCENTES

De acuerdo con el Estatuto de la ULCB, Art. 65, el apoyo al docente se da con la participación de Jefes de Práctica, Chefs instructores, Ayudantes de Cátedra y/o Laboratorio y otras formas análogas como aquella para la práctica de asignaturas específicas, inherentes a cursos en gastronomía y hotelería, con la debida certificación en dichas competencias.

Denominación	Requisitos Mínimos
Jefe de Práctica	Título Profesional
Ayudante de cátedra/laboratorio	• No tener cursos desaprobados en ningún semestre académico. • Tener un promedio ponderado mínimo de quince (15) • El curso al cual postula para ayudantía debe haber sido cursado en la ULCB y aprobado con calificación mínimo de dieciséis (16) o más.
Chef instructores y análogos	Título de Instituto Superior Certificaciones sobre las competencias a dictar. Capacitaciones y experiencia en actividades de docencia. Experiencia laboral en el área de especialidad.

SEGUNDA: Las sanciones a los docentes se especifican en el Estatuto Universitario, Reglamento Disciplinario aplicable a los Docentes, las normas laborales aplicables al régimen laboral de la actividad privada y en el Reglamento para la prevención e intervención del hostigamiento sexual en la Universidad Le Cordon Bleu.

TERCERA: Los casos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Consejo Universitario.

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 1

ETAPAS DE EVALUACIÓN Y PUNTAJES MÁXIMOS PARA EL INGRESO DE NUEVOS DOCENTES

ETAPAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
REQUISITOS ACADEMICOS MINIMOS	**Cumple/No cumple**
A FORMACIÓN	**40**
A.1. FORMACIÓN ACADÉMICA	20
A.2. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	20
B EXPERIENCIA	**30**
B.1. EXPERIENCIA DOCENTE	10
B.2. EXPERIENCIA DE INVESTIGACIÓN	10
B.3. EXPERIENCIA PROFESIONAL	10
C. DISTINCIONES ACADÉMICAS	**2**
D. CLASE MAGISTRAL	**20**
E. ENTREVISTA	**8**
TOTAL	**100**

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 2
TABLA DE EVALUACIÓN PARA INGRESO DE NUEVOS DOCENTES (CV)

CONCEPTO	PUNTAJE
REQUISITOS ACADEMICOS MINIMOS	**Cumple/No cumple**
1) Grado de Maestro (Auxiliar, Asociado) o Doctor (Principal)	
2) Ejercicio Profesional (5 años: Auxiliar, 10 años: Asociado, 15 años: Principal)	
Relacionados con categoría a la que se postula	
A. FORMACION	**40**
GRADOS ACADEMICOS	Máximo 20
a. Grado de Doctor	20
b. Grado de Maestro	10
c. Segunda especialidad	4
*Se evalúa el grado académico más alto y grados registrados en la SUNEDU.	
FORMACION COMPLEMENTARIA	Máximo 20
a. Actualización y capacitación:	10
-Estudios de doctorado sin graduación (1 punto por semestre)	
-Diplomados (2 puntos por cada uno)	
-Estudios de segunda especialización o segunda maestría en universidades (0.5 por semestre)	
-Estudios en tecnologías recientes para la educación: ofimática, programación, IA, entre otros (1 punto por curso de 4 horas)	
-Cursos universitarios de capacitación (1 punto por cada uno)	
b. Participación en eventos académicos: Congresos, simposios, seminarios y similares*	6
-Panelista, moderador, ponente, organizador (1 punto por c/u)	
-Asistente (0.5 punto por c/u)	
Se adicionará 0.5 punto a cada evento si fue desarrollado en el extranjero	
c. Dominio idiomas extranjeros (avanzado e intermedio)	4
-Nivel intermedio (1 punto por idioma)	
-Nivel avanzado (2 puntos por idioma)	
B. EXPERIENCIA	**30**
B.1. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA Por cada año de experiencia docente universitaria (1 punto)	Máximo 10
B.2. EXPERIENCIA DE INVESTIGACION *	Máximo 10
a. Publicaciones	8
- Libros (2 puntos)	
-Capítulo de libro (1 punto)	
-Editor o compilador (1 punto)	
-Artículos de revistas indexadas en Web of Science, Scopus y Scielo (1 punto c/u)	
-Artículos de revistas indexadas en otras bases de datos (0,5 punto c/u)	
b. Propiedad intelectual/patente	2
c. Investigador registrado en RENACYT-CONCYTEC	2
B.3. EXPERIENCIA PROFESIONAL	Máximo 10
-Cargos de alta dirección: gerente, director (2 puntos por cada año)	
-Cargos de mediana dirección: jefe, consultor senior (1 punto por cada año)	
-Cargos de coordinación: coordinador, supervisor, capacitador, consultor junior (0,5 punto por cada año)	
C. DISTINCIONES ACADEMICAS UNIVERSITARIAS	**Máximo 2**
-Internacionales (1 punto cada una)	
-Nacionales (0,50 punto cada una)	
-Profesor visitante (0,50 punto por cada una), profesor honorario o emérito (1 punto por cada uno)	
-Doctorado Honoris Causa (2,0 puntos por cada uno)	
D. CLASE MAGISTRAL	**Máximo 20**
Introducción	
-Da a conocer el tema a exponer y lo contextualiza mediante situaciones o datos que son significativos para la audiencia. Logra motivar al público a través de preguntas, anécdotas, etc.	4
-Presenta o menciona el tema a exponer, pero no contextualiza.	2
-Presenta el tema a exponer, pero no contextualiza ni motiva al público	1
-No presenta el tema ni lo contextualiza. No se advierte la intención de captar la atención del público	0
Dominio del contenido	
-Demuestra un conocimiento amplio del tema, a través de la exposición de juicios críticos, análisis, ejemplificación e interpretaciones. A su vez memoriza la información, pero también es capaz de improvisar sin remitirse a los apuntes. Contesta con precisión y claridad todas las preguntas planteadas, logrando explicar a partir de ejemplos propios.	4
-Demuestra conocimiento del tema, memoriza la información, recurre a sus apuntes solo en ocasiones, y contesta con precisión la mayoría de las preguntas planteadas. Logra explicar el tema	2

-No parece conocer el tema, no evidencia bases teóricas y no puede contestar las preguntas planteadas adecuadamente. No es capaz de explicar o ejemplificar. Lee de continuo la información desde su presentación.	0
Presentación del contenido o tema a tratar	
-La presentación usa elementos visuales dinámicos, pertinentes y creativos que cautivan al espectador. Maneja eficientemente herramientas didácticas. La información se esquematiza mediante ideas claves, mapas conceptuales, cuadros comparativos. Se incorporan imágenes pertinentes al tema.	4
-La presentación usa elementos visuales dinámicos, pertinentes y creativos en la presentación que cautiva al espectador. Maneja eficientemente herramientas didácticas. La información no se esquematiza mediante ideas claves, mapas conceptuales, cuadros comparativos. Las imágenes incorporadas no son pertinentes al tema.	2
-La presentación no usa elementos visuales dinámicos, pertinentes y creativos en la presentación que cautiva al espectador. No maneja eficientemente herramientas didácticas. No esquematiza la información mediante ideas claves, mapas conceptuales, cuadros comparativos. Las imágenes incorporadas no son pertinentes al tema.	0
Uso del tiempo	
-Hace uso adecuado del tiempo de manera pausada y programada, entregando con claridad todos los aspectos de su presentación	4
-Hace uso adecuado del tiempo, pero no entrega con claridad todos los aspectos de su presentación	2
-No tiene un adecuado uso del tiempo, termina demasiado rápido o no logra terminar en el tiempo Asignado	0
Cierre de la exposición.	
-Hace un resumen de las ideas principales o breve conclusión.	4
-Hace un resumen de las ideas principales, pero no plantea conclusiones	2
-No realiza cierre de la exposición; no plantea conclusiones ni resumen de ideas.	0
E. ENTREVISTA	**Máximo 8**
Presentación personal	
-Se presenta correctamente vestido para la ocasión, ordenado y limpio.	1
-Se presenta con falta de limpieza.	0
Cultura general	
-Tiene un nivel alto/mediano de cultura general	1
-Tiene un nivel bajo de cultura general	0
Nivel de comunicación	
-Emplea un lenguaje académico. Expone con argumentos coherentes y precisos sus ideas	3
-Emplea un lenguaje formal. Expone con argumentos coherentes sus ideas	2
-Emplea un lenguaje poco formal. Expone sin convicción sus ideas	0
Nivel de motivación para el ejercicio de la docencia en la ULCB	
-Tiene un nivel alto de motivación para el ejercicio de la docencia	3
-Tiene un nivel mediano de motivación para el ejercicio de la docencia	2
-Tiene un nivel bajo de motivación para el ejercicio de la docencia	0
TOTAL	**100 puntos**

*** Se considera desempeño durante los últimos 5 años**

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 3

ETAPAS DE EVALUACIÓN Y PUNTAJES MÁXIMOS PARA RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DOCENTE

ÁREAS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	
	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
A FORMACIÓN	**30**	**40**
A.1. FORMACIÓN ACADÉMICA	10	15
A.2. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	20	25
B INVESTIGACIÓN	**5**	**5**
C. CARGOS DIRECTIVOS Y APOYO ADMINISTRATIVO-ACADÉMICO	**10**	**-**
D. DISTINCIONES ACADÉMICAS	**2**	**2**
E. CARGA ACADÉMICA	**10**	**10**
F. SUPERVISION DOCENTE	**6**	**6**
F. EVALUACIÓN ESTUDIANTIL	**12**	**12**
G. EVALUACIÓN DECANATO	**25**	**25**
TOTAL	**100**	**100**

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 4

TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO COMPLETO

CONCEPTO	PUNTAJE
A. FORMACIÓN	**30**
GRADOS ACADÉMICOS	Máximo 10
a. Grado de Doctor registrado en SUNEDU	10
b. Segunda especialidad o segunda maestría en el año a evaluar	3
FORMACION COMPLEMENTARIA	Máximo 20
a. Actualización y capacitación:	10
-Estudios de doctorado en curso (1 punto por semestre realizado durante el año)	
-Diplomados (3 puntos por cada uno obtenido durante el año)	
-Estudios en tecnologías recientes para la educación: ofimática, programación, IA, entre otros (2 puntos por curso de 4 horas)	
-Cursos de capacitación en ULCB y otras universidades (1 punto por curso de 4 horas)	
b. Participación en eventos académicos: Congresos, simposios, seminarios y similares	7
-Panelista, moderador, ponente, organizador (2 puntos por c/u)	
-Asistente (1 punto por c/u)	
*Se adicionará 0,5 punto a cada evento si fue desarrollado en el extranjero	
c. Dominio idiomas extranjeros (avanzado e intermedio)	3
-Nivel intermedio (1 punto por idioma)	
-Nivel avanzado (2 puntos por idioma)	
B. INVESTIGACION	**Máximo 5**
Publicaciones	
- Libros (2 puntos)	
-Capítulo de libro (1 punto)	
-Editor o compilador (1 punto)	
-Artículos de revistas indexadas en Web of Science, Scopus y Scielo (2 puntos c/u)	
Propiedad intelectual/patente (3 puntos)	
Investigador registrado en RENACYT-CONCYTEC (2 puntos)	
Participación en proyectos con fondos concursables o en alianza con el sector empresarial (2 puntos)	
C. CARGOS DIRECTIVOS O APOYO ADMINISTRATIVO ACADÉMICO	**Máximo 10**
-Cargos de alta dirección (Rector, Vicerrector, Decanos (10 puntos máximo por el año en curso)	
-Directores de escuela, y de departamento académico. Jefes de Oficina (7 puntos máximo por el año en curso)	
-Comisiones permanentes, responsable de unidad, docente Coordinador de Círculos de Estudio, participación en Consejo de facultad (1 punto por cada una en el año en curso)	
D. DISTINCIONES ACADEMICAS (en el año en curso)	**Máximo 2**
-Internacionales (1 punto cada una)	
-Nacionales (0,50 punto cada una)	
-Profesor visitante (0,50 punto por cada una), profesor honorario o emérito (1 punto por cada uno)	
-Doctorado Honoris Causa (2,0 puntos por cada uno)	
E. CARGA ACADEMICA	**Máximo 10**
-Elaboración de portafolio docente (silabo, guía de aprendizaje, entre otros): 6 puntos	
-Tesis sustentada y aprobada (Asesor especialista: 1 punto, Jurado de tesis: 0,5 puntos)	
-Labor de tutoría declarada en la carga académica y ejecutada (2 puntos)	
-Participación en proyectos de responsabilidad social (1 punto)	
F. SUPERVISIÓN DOCENTE 6 puntos (19-20), 4 puntos (17-18), 2 punto (15-16). No se asigna puntaje si es 14 o menos.	**Máximo 6**
G. EVALUACION ESTUDIANTIL (promedio de asignaturas > 14) 12 puntos (20), 10 puntos (19), 9 puntos (18), 8 puntos (17), 6 puntos (15 a 16). No se asigna puntaje si es 14 o menos.	**Máximo 12**
H. EVALUACION DEL DECANATO (Participación, colaboración, cumplimiento, compromiso, responsabilidad y otros valores)	**Máximo 25**
TOTAL	**100 puntos**

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 5

TABLA DE EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y RENOVACIÓN DE CONTRATO PARA DOCENTES A TIEMPO PARCIAL

CONCEPTO	PUNTAJE
A. FORMACIÓN	**40**
GRADOS ACADÉMICOS	Máximo 15
a. Grado de Doctor registrado en SUNEDU	15
b. Segunda especialidad o segunda maestría en el año a evaluar	3
FORMACION COMPLEMENTARIA	Máximo 25
a. Actualización y capacitación:	15
-Estudios de doctorado en curso (1 punto por semestre realizado durante el año)	
-Diplomados (3 puntos por cada uno obtenido durante el año)	
-Estudios en tecnologías recientes para la educación: ofimática, programación, IA, entre otros (2 puntos por curso de 4 horas)	
-Cursos de capacitación en ULCB (1 punto por curso de 4 horas)	
-Cursos de capacitación en otras universidades (0,5 punto por curso de 4 horas)	
b. Participación en eventos académicos: Congresos, simposios, seminarios y similares	7
-Panelista, moderador, ponente, organizador (2 puntos por c/u)	
-Asistente (01 punto por c/u)	
*Se adicionará 0,5 punto a cada evento si fue desarrollado en el extranjero	
c. Dominio idiomas extranjeros (avanzado e intermedio)	3
-Nivel intermedio (1 punto por idioma)	
-Nivel avanzado (2 puntos por idioma)	
B. INVESTIGACION	**Máximo 5**
Publicaciones	
- Libros (2 puntos)	
-Capítulo de libro (1 punto)	
-Editor o compilador (1 punto)	
-Artículos de revistas indexadas en Web of Science, Scopus y Scielo (2 puntos c/u)	
Propiedad intelectual/patente (3 puntos)	
Investigador registrado en RENACYT-CONCYTEC (2 puntos)	
Participación en proyectos con fondos concursables o en alianza con el sector empresarial (2 puntos)	
D. DISTINCIONES ACADEMICAS (en el año en curso)	**Máximo 2**
-Internacionales (1 punto cada una)	
-Nacionales (0,50 punto cada una)	
-Profesor visitante (0,50 punto por cada una), profesor honorario o emérito (1 punto por cada uno)	
-Doctorado Honoris Causa (2,0 puntos por cada uno)	
E. CARGA ACADEMICA	**Máximo 10**
-Elaboración de portafolio docente (silabo, guía de aprendizaje, entre otros): 6 puntos	
-Tesis sustentada y aprobada (Asesor especialista: 1 punto, Jurado de tesis: 0,5 puntos)	
-Labor de tutoría declarada en la carga académica y ejecutada (1 punto)	
-Participación en proyectos de responsabilidad social (1 punto)	
F. SUPERVISIÓN DOCENTE 6 puntos (19-20), 4 puntos (17-18), 2 punto (15-16). No se asigna puntaje si es 14 o menos.	**Máximo 6**
G. EVALUACION ESTUDIANTIL (promedio de asignaturas > 14) 12 puntos (20), 10 puntos (19), 9 puntos (18), 8 puntos (17), 6 puntos (15 a 16). No se asigna puntaje si es 14 o menos.	**Máximo 12**
H. EVALUACION DEL DECANATO (Participación, colaboración, cumplimiento, compromiso, responsabilidad y otros valores)	**Máximo 25**
TOTAL	**100 puntos**

CONSEJO UNIVERSITARIO
RESOLUCIÓN N° 025-CU-ULCB–2025

ANEXO 6

PUNTAJE MÍNIMO
(que los docentes deben obtener para aprobar la evaluación)

I. EVALUACIÓN PARA RATIFICACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE DOCENTES ORDINARIOS, POR CATEGORÍA

CATEGORÍA	TIEMPO COMPLETO/TIEMPO PARCIAL	
	Ratificación	Promoción
Auxiliar	55	-
Asociado	60	70
Principal	70	80

II. EVALUACIÓN PARA RENOVACIÓN DE CONTRATOS, POR NIVEL

NIVEL	TIEMPO COMPLETO/TIEMPO PARCIAL
Nivel 1	55
Nivel 2	60
Nivel 3	70

III. EVALUACIÓN PARA INGRESO A LA DOCENCIA

EN CALIDAD DE ORDINARIOS:

CATEGORÍA	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
Auxiliar	55	40
Asociado	60	45
Principal	65	50

EN CALIDAD DE CONTRATADOS:

CATEGORÍA	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
Nivel 1	55	40
Nivel 2	60	45
Nivel 3	65	50