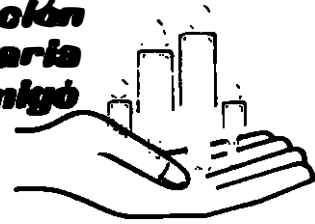


**Fundación  
Universitaria  
Luis Amigó**



**FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO**

**CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO No. 004 de Marzo de 1994**

**Por el cual se adopta el REGIMEN DOCENTE DE LA INSTITUCION**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Luis Amigó en uso de sus atribuciones legales, en particular las consagradas en la Ley 30 de 1992, Artículos 29 literal f y 123; lo mismo que las derivadas de la aplicación del Artículo 18 literal b de los Estatutos de la Institución:

**A C U E R D O :**

**Artículo Unico.**

Adoptar para la Fundación Universitaria Luis Amigó el presente Régimen Docente, tal como fueron discutidos y aprobados por el Consejo Superior reunido en sesiones especiales los días 18 de diciembre de 1993 y el 22 de marzo de 1994.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Medellín, a los veintidos (22) días del mes de marzo de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Padre Alberto Gomez Gomez'.

**PADRE ALBERTO GOMEZ GOMEZ**  
Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jaime Hernando Aranguren Granados'.

**JAIME HERNANDO ARANGUREN GRANADOS**  
Secretario General (E)

**CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO No. 004 de Marzo de 1994**

**Por el cual se adopta el REGIMEN DOCENTE  
DE LA INSTITUCION**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Luis Amigó en uso de sus atribuciones legales, en particular las consagradas en la Ley 30 de 1992, Artículos 29 literal f y 123; lo mismo que las derivadas de la aplicación del Artículo 18 literal b de los Estatutos de la Institución:

**A C U E R D O:**

**Artículo Unico.**

Adoptar para la Fundación Universitaria Luis Amigó el presente Régimen Docente, tal como fueron discutidos y aprobados por el Consejo Superior reunido en sesiones especiales los días 18 de diciembre de 1993 y el 22 de marzo de 1994.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dado en Medellín, a los veintidos (22) días del mes de marzo de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

**PADRE ALBERTO GOMEZ GOMEZ**  
Presidente

**JAIME ARANGUREN GRANADOS**  
Secretario General (E)

# FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO

## REGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE

### CAPITULO I PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1.** Son normas orientadoras de la acción de la Fundación Universitaria Luis Amigó -FUNLAM- en lo atinente a la regulación de sus relaciones con sus docentes, los principios generales consignados en el Título Primero de la Ley 30 de 1992, la Constitución Apostólica que expidió el Sumo Pontífice Juan Pablo II sobre las Universidades Católicas, el 15 de agosto de 1990; así como la Misión de la Fundación, contenida en el Acta No. 040 de reunión de Consejo Superior, del 07 de septiembre de 1993 y los Estatutos Vigentes.

**Artículo 2.** -La Fundación Universitaria Luis Amigó, como entidad de Educación Superior Católica, mantiene un criterio científico para la búsqueda de la verdad y excluye la posibilidad de contradicción entre fe y ciencia, respetando su autonomía y promoviendo la relación entre ellas; como entidad católica, se compromete a tener y defender la visión integral del hombre, reconociendo la dimensión religiosa como parte constitutiva del mismo.

**Artículo 3.** -La Fundación Universitaria Luis Amigó, inspirada en la doctrina y vida de Monseñor Luis Amigó y Ferrer, apóstol de la juventud descarriada, declara el derecho inalienable del hombre a la educación permanente y a su recuperación social, si se hubiere desadaptado, para lo cual orienta sus proyecciones e investigaciones a preparar profesionales idóneos.

**Artículo 4.** -Los métodos educativos de la Fundación Universitaria Luis Amigó se inspiran en los principios científicamente válidos aportados por las diversas disciplinas y su aplicación en el medio colombiano, teniendo como criterio fundamental el respeto a la persona humana y como meta la búsqueda de su realización integral a través del servicio a la comunidad.

**Artículo 5.** Los objetivos de la Fundación Universitaria Luis Amigó, son los contemplados en los Estatutos Vigentes.

**Artículo 6.** El gobierno de la Fundación Universitaria Luis Amigó se entenderá como el ejercicio ético, jurídico y científico de la autoridad, el cual será responsabilidad de:

- El Consejo Superior
- El Consejo Académico
- La Rectoría
- La Dirección de Unidades Académicas.

### CAPITULO II DEL PERSONAL DOCENTE

**Artículo 7.** El personal docente de la FUNLAM estará conformado por los académicos responsables de la ejecución de las actividades docentes, investigativas y de extensión que se llevan a cabo para cumplir con los objetivos de los programas de formación de pregrado o de postgrado que la Institución adopte.

**Artículo 8.** La participación del personal docente podrá ser en calidad de docente o profesor de carrera, cuando éste haya formalizado, previo el lleno de lo requisitos, el ingreso al escalafón; pero también y de acuerdo con las necesidades y los reglamentos, la Institución podrá contar con profesores no escalafonados aspirantes a ingreso a la carrera docente; además, en casos especiales y según las circunstancias, la Fundación podrá contar para el cumplimiento de actividades de docencia, investigación y extensión con profesores visitantes, especiales u ocasionales, ad honorem o expertos nacionales o internacionales.

**Artículo 9.** Los deberes de los profesores dentro de la Institución, no se limitan a la actividad docente, investigativa y de extensión, sino que todo su trabajo debe contribuir a la construcción de una comunidad académica, que genere un ambiente de trabajo que permita el cumplimiento de la misión de la FUNLAM.

**Artículo 10.** Por su naturaleza, las actividades docente, investigativa y de extensión en la FUNLAM, tendrán el carácter de servicio social y por tanto determinan para el profesor responsabilidades frente a la comunidad educativa, la Institución y la sociedad.

### **CAPITULO III OBJETIVOS DEL REGIMEN DE PERSONAL DOCENTE**

**Artículo 11.** Son objetivos del presente Régimen:

- a. Garantizar el compromiso docente formativo, investigativo y de extensión de la FUNLAM, con criterios de calidad y responsabilidad ética y social.
- b. Establecer las políticas generales con base en las cuales deben desarrollarse los procesos de: vinculación, evaluación, capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario de los profesores de la FUNLAM.

### **CAPITULO IV CARRERA DOCENTE EN LA FUNLAM**

**Artículo 12.** Vinculación a la Institución:

Para ser vinculado como docente a la FUNLAM se requiere acreditar título profesional, idoneidad y actitud para la docencia y la investigación, condiciones que se verificarán en el proceso de selección que realice la Unidad Académica a la cual vaya a prestar sus servicios.

**Parágrafo:** En casos excepcionales, aquellos que acrediten suficiencia en un arte, tecnología e incluso en un saber podrán ser vinculados como profesores ocasionales.

**Artículo 13.** La selección de los docentes que requiera la FUNLAM será responsabilidad de los Directores de Unidades Académicas que administren programas de pregrado o de postgrado, quienes contarán con la orientación de los respectivos Comités Asesores de Unidad o de Programa y actuarán con base en la reglamentación que para el efecto establezca el Consejo Académico de la FUNLAM.

**Artículo 14.** Los profesores de la FUNLAM podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo parcial. La dedicación del profesor de tiempo completo a la FUNLAM será de cuarenta y cuatro horas laborales semanales.

**Artículo 15.** Nombramiento:

El nombramiento de los profesores que requiera la FUNLAM se hará por Resolución Rectoral, en la cual se indicará la dedicación, la Unidad Académica a la cual estará adscrito el docente, su remuneración y el tiempo de vigencia del nombramiento.

**Artículo 16.** Del Escalafón Docente:

El escalafón docente es el sistema que establece las políticas, los requisitos y criterios para la ubicación, clasificación, promoción y remuneración de los docentes, según las condiciones de formación profesional, antigüedad y méritos por producción intelectual que cada uno pueda acreditar.

El escalafón docente en la FUNLAM tendrá como objetivo principal ofrecer una estructura dinámica que fomente en los docentes afán de superación, que los motive a desempeñar sus funciones con eficiencia, calidad académica y sentido solidario de colaboración en la consecución de los objetivos institucionales.

**Artículo 17.** Vinculación y cubrimiento del escalafón docente:

Para ingresar al escalafón se requiere que el docente acredite título profesional y haber cumplido un mínimo de dieciocho (18) meses desempeñando actividades de docencia, investigación, extensión o administración docente, con una dedicación de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva, en la FUNLAM.

**Parágrafo:** los docentes de tiempo parcial y los docentes de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva que no reúnan la totalidad de requisitos para el ingreso al escalafón, se asimilarán para los efectos de su remuneración en la categoría correspondiente que tendrían si fueran escalafonados. En caso de que un docente no alcance el puntaje mínimo previsto para la categoría inferior del Escalafón, se le aplicarán los criterios de puntaje y se le remunerará, proporcionalmente con base en el valor del punto que para la vigencia respectiva se haya establecido.

**Artículo 18.** Categorías del Escalafón Docente:

El escalafón docente comprenderá un conjunto de categorías y subcategorías definidas por un sistema de asignación de puntajes, a los cuales aportarán como factores: la formación profesional y de postgrado que el docente acredite, la experiencia docente o profesional relacionada con el área de desempeño, la creación o producción intelectual y los méritos docentes que se comprueben según el sistema de evaluación que la institución adopte para los docentes.

**Artículo 19.** Se establecen las siguientes categorías y subcategorías para el escalafón de los docentes de medio tiempo, tiempo completo y dedicación exclusiva de la FUNLAM:

Categorías	Subcategorías	Puntajes
Auxiliar:	I. II. III.	850 a 1.410 puntos
Asistente:	I. II. III. IV	1.411 a 2.300 puntos
Asociado:	I. II. III. IV. V.	2.301 a 3.940 puntos
Titular:	I. II.	3.941 a 4.750 puntos
Titular	III.	4.751 en adelante

**Artículo 20.** Factores para asignación de puntajes:

Constituyen factores para la asignación de puntajes los siguientes:

Los estudios universitarios de pregrado (carreras profesionales, licenciaturas o tecnologías), los estudios universitarios a nivel de postgrado (especializaciones, maestrías, doctorados) y la acreditación por idiomas extranjeros modernos, sobre los cuales se demuestre suficiencia; la experiencia docente a nivel universitario equivalente a tiempo completo, adquirida con posterioridad al título universitario; la experiencia profesional adquirida en el desempeño de cargos que tengan que ver con el área docente respectiva; la creación o producción intelectual (libros, investigaciones, artículos y ensayos publicados, adecuación de tecnología, manuales de laboratorio, módulos de autoinstrucción) que posean rigor metodológico y creatividad y que estén relacionados con la actividad profesional o docente del profesor; los méritos docentes demostrados conforme a la evaluación que la FUNLAM establezca para sus profesores.

**Artículo 21.** Definición y requisitos según categorías:

La categoría de profesor auxiliar constituye el primer eslabón en el escalafón docente y a ella pertenecen fundamentalmente las personas que acrediten menor experiencia docente y profesional; la categoría de profesor asistente corresponde al docente ya con alguna experiencia pero que aún no acredita producción investigativa o de suficiente creación intelectual. A las categorías de profesor asociado y titular, pueden aspirar aquellos docentes que además de tener formación universitaria de pregrado o postgrado demuestren experiencia en el campo universitario y reconocimiento en el medio por su labor de creación intelectual.

**Artículo 22.** De la categoría de Profesor Auxiliar:

Para ser profesor auxiliar además de acreditar título a nivel pregrado, se requiere haber aprobado el curso o cursos programados por la FUNLAM para tal fin y haberse desempeñado con evaluación satisfactoria, al menos durante tres semestres académicos como profesor de medio tiempo, tiempo completo o de dedicación exclusiva en la FUNLAM.

A la categoría de profesor auxiliar se pertenece por un período de hasta tres años con la posibilidad de que el profesor mejore su puntaje no solo por virtud del tiempo de servicio, sino por su producción intelectual, por su capacitación en dos niveles de desarrollo profesional y por la adquisición de títulos de postgrado.

**Artículo 23.** De la categoría de Profesor Asistente:

Para ser profesor Asistente, el aspirante deberá cumplir con los requisitos del profesor auxiliar III, haber cursado y aprobado el nivel III de Desarrollo Profesional, haber laborado durante un año como profesor Auxiliar III obteniendo buena evaluación por su desempeño.

**Parágrafo 1.** Cuando se trate de docentes que pretenden asimilación o reconocimiento de categoría de asistente se permiten las siguientes equivalencias:

- Ejercicio profesional en el área objeto de su actividad docente de por lo menos seis años, debidamente acreditado,
- O título de postgrado en el área respectiva y cuatro años de ejercicio profesional y/o docente. En cualquier caso son obligatorios los tres niveles de Desarrollo Profesional.

**Parágrafo 2.** Dentro de la categoría asistente son posibles cuatro subcategorías que se logran acumulando puntaje por antigüedad evaluada con resultados satisfactorios, producción intelectual y estudios de postgrado.

**Artículo 24.** De la categoría de Profesor Asociado:

Para ser profesor asociado se requiere haber cumplido satisfactoriamente con las condiciones de la categoría de profesor Asistente y además elaborar y sustentar ante la comunidad universitaria un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a la tecnología, a las artes o a las humanidades.

**Parágrafo.** Dentro de la categoría de Asociado se permiten cinco subcategorías que se logran acumulando puntaje por antigüedad evaluada con resultados satisfactorios, producción intelectual y estudios de postgrado.

**Artículo 25. De la categoría de Profesor Titular:**

Para ascender a la categoría de profesor Titular, además del tiempo de permanencia como profesor Asociado determinado por la FUNLAM, el profesor deberá elaborar y sustentar ante la comunidad universitaria trabajos diferentes que constituyan un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a la tecnología, a las artes o a las humanidades.

**Parágrafo 1.** En la categoría de profesor Titular se establecen tres subcategorías, que se logran acumulando puntaje según los criterios establecidos para las categorías anteriores.

**Parágrafo 2.** Excepcionalmente un profesor Titular que provenga de otra institución del nivel superior, podrá ser clasificado como tal luego de un año de vinculación docente a la FUNLAM, con una dedicación mínima de medio tiempo, además de cumplir el requisito anterior.

**Artículo 26. Funcionamiento del Escalafón Docente en la FUNLAM:**

La asignación de puntajes será función del Comité de Evaluación Docente, el cual es un organismo asesor del Consejo Académico, para la debida administración del recurso docente de la institución. Este Comité estará compuesto así:

El Rector o su delegado, quien lo presidirá,  
El Vicerrector Académico y dos Directores de Unidades Académicas elegidos por sus colegas, el Director del Departamento de Desarrollo Humano, un representante de los docentes, elegido de entre los profesores de medio tiempo, tiempo completo o de dedicación exclusiva. En ausencia del Rector o de su delegado este Comité será presidido por el Vicerrector Académico. El Director del departamento de desarrollo humano actuará como secretario del Comité.

**Parágrafo:** Asistirá como invitado y con derecho a voz y voto, el Director de Unidad Académica cuyos profesores estén siendo evaluados.

**Artículo 27. Son funciones del Comité de Evaluación Docente:**

a. Estudiar y evaluar la documentación presentada por los profesores para la asignación de puntajes dentro de los procesos de inscripción o ascenso en el escalafón o para la asimilación de los docentes de tiempo parcial y no escalafonados para los efectos de establecer su remuneración.

b. Conformar y designar los Jurados Evaluadores de los trabajos y producciones que los docentes sometían a su consideración para los efectos de asignación de puntaje, para inscripción o ascenso en el Escalafón. Estos jurados evaluadores podrán ser integrados con personas internas o externas a la institución. Serán personas externas en los casos en los cuales se deba evaluar los trabajos que se presenten por profesores aspirantes a promoción a las Categorías de Profesor Asociado o Profesor Titular.

c. Recomendar al Consejo Académico las clasificaciones o promociones de los docentes dentro de las categorías establecidas en el Escalafón Docente.

d. Atender, en primera instancia, las apelaciones de los docentes sobre su clasificación y su evaluación.

e. Estudiar sugerencias sobre escalafón y recomendar al Consejo Académico las modificaciones a que haya lugar, para su mejoramiento.

f. Pasar semestralmente al Consejo Académico un informe sobre el funcionamiento de todo lo relacionado con el Régimen Docente.

**Artículo 28. Valoración de Factores para asignación de puntajes:**

**a. Estudios:**

- Por cada año de estudios universitarios de pregrado equivalentes a tiempo completo, hasta un máximo de cinco, siempre y cuando el profesor haya obtenido el título: 150 puntos.

La asignación de puntajes para los diferentes pregrados se hará de acuerdo con los criterios establecidos por el ICFES, respecto a las duraciones de los programas:

Carreras profesionales: cinco años

Licenciaturas: cuatro años

Tecnologías: tres años

Por cada año de estudios de postgrado equivalentes a tiempo completo, que conduzcan a título 150 puntos.

**Parágrafo:** En estudios de postgrado conducentes a título de especialista se reconocerá hasta un año; por estudios de maestría, hasta dos años; y por estudios de doctorado hasta dos años adicionales a los requeridos para la maestría.

Por cada título profesional adicional de pregrado 50 puntos.

Por cada Título de especialización 30 puntos

Por cada Título de maestría 50 puntos

Por cada Título de Ph.D. 100 puntos.

En casos especiales y de acuerdo con las necesidades académicas de la Institución, se podrá reconocer hasta 150 puntos por cada año de estudios, equivalentes a tiempo completo, en instituciones de reconocido prestigio, que no conduzcan a título. Esto se refiere a cursos de postgrado y que requieran título profesional como requisito de ingreso. Estos estudios deben responder a planes de capacitación de la FUNLAM, aprobados por el Consejo Académico.

Por cada idioma extranjero hablado, escrito y leído con suficiencia: 20 puntos.

Esta suficiencia debe demostrarse mediante la aprobación del examen oficial aceptado por la academia o el instituto que tutele, en el país, la enseñanza y aprendizaje del idioma de que se trate. Este concepto no es aplicable a los profesores contratados específicamente para la enseñanza de idiomas extranjeros en la FUNLAM.

**Parágrafo:** A los profesores que realicen estudios de postgrado en el exterior, en países no hispanoparlantes, automáticamente se les asignará el puntaje por idioma extranjero.

#### **b. Experiencia:**

--Por cada año de experiencia docente a nivel universitario equivalente a tiempo completo, posterior al título universitario de pregrado, para profesores que ingresen al escalafón: 100 puntos

**Parágrafo 1:** No se reconocerá puntaje adicional a un profesor que tenga vinculación simultánea de tiempo completo o parcial, en dos o más universidades.

--Por cada año de ejercicio profesional de tiempo completo, posterior al título de pregrado y que sea en el área objeto de la docencia del profesor: 100 puntos.

**Parágrafo 2:** Cuando la experiencia profesional no haya sido en la misma área objeto de la docencia del profesor, el puntaje será de 50 puntos.

#### **c. Creación Intelectual:**

Bajo este concepto quedan incluidos todas las producciones de carácter académico que posean rigor metodológico y creatividad y que estén relacionadas con la actividad profesional docente del profesor, específicamente: libros, investigaciones, artículos y ensayos publicados en revistas científicas reconocidas por la comunidad académica local: trabajos de adecuación de tecnología, manuales de laboratorio, módulos de autoinstrucción.

**Parágrafo 1.** Todos las producciones de creación intelectual sobre las cuales el profesor solicite la asignación de puntajes para efectos del Escalafón, deben ser enviados al Comité de Escalafón, el cual designará un jurado calificador y con base en la calificación dada por dicho jurado, el Comité decidirá por mayoría de votos la asignación de puntaje.

Para las producciones de creación intelectual se establecen los siguientes rangos de puntaje:

- Libros hasta 50 puntos

- Investigaciones terminadas y cuyo informe haya sido evaluado favorablemente, en las cuales el docente haya participado como investigador principal o coinvestigador, hasta 100 puntos.

- Adecuación de tecnología hasta 50 puntos.

- Artículos y ensayos publicados por primera vez hasta 15 puntos

- Ponencias presentadas por primera vez hasta 30 puntos

- Módulos de autoinstrucción elaborados específicamente para la institución hasta 50 puntos.

**Parágrafo 2.** Los trabajos producto de asesoría a empresas o investigaciones y módulos por los cuales el docente haya sido remunerado, no se admitirán para efectos de puntaje por creación intelectual, pero si como consecuencia de ellos, se elaboran artículos y son publicados, éstos podrán ser presentados al Comité de Evaluación para calificación y reconocimiento de puntaje.

**Parágrafo 3.** No se reconocerán puntajes por concepto de traducciones, en caso de que sean requeridas por la Institución, ésta podrá contratarlas directamente con el docente o hacerlas parte de su carga académica.

**Parágrafo 4.** Para la asignación de puntajes de trabajos elaborados por colectivos de docentes, el Comité de Escalafón Docente, tendrá en cuenta la contribución específica real de cada docente a dicha realización y determinará, si el puntaje se asigna individualmente o si se asigna al trabajo para ser dividido entre los diferentes autores de manera equitativa.

**Parágrafo 5.** Para que una ponencia sea puntuable, debe ser presentada y sustentada por el Autor, por primera vez y debe aparecer publicada en las Memorias del certamen donde se presentó.

Cuando la ponencia presentada es el subproducto de trabajos evaluados ya al profesor para efectos de su escalafón, como por ejemplo libros, investigaciones, o cualquier otro susceptible de ser presentado como ponencia, se hará merecedor a un puntaje adicional hasta del 25% sobre el puntaje asignado al trabajo original.

#### **d. Cargos Administrativos:**

Al personal docente que entre a desempeñar cargos administrativos en la FUNLAM, se le concederá una bonificación equivalente a un porcentaje de su salario básico mensual, durante el tiempo que esté desempeñando la posición. El Consejo Superior será quien determine, a petición del Rector, el valor de esta bonificación.

#### **e. Méritos Docentes:**

El puntaje que aporte este factor será el resultado de la evaluación de desempeño del profesor durante los años académicos que la institución establezca, con base en la composición de la carga académica y los conceptos debidamente sistematizados que emitan los estudiantes y los jefes inmediatos de los docentes.

El puntaje global de méritos docentes será de hasta 100 puntos, en los cuales el concepto de los estudiantes tendrá un peso relativo del 40% y el resto corresponderá al resultado de la evaluación que realice el jefe inmediato del docente.

Por los estudiantes: 40 puntos

- Puntualidad y aspectos personales: 5 puntos
- Sistema de Evaluación: 5 puntos
- Conocimiento de la asignatura: 15 puntos
- Metodología: 15 puntos

Por el jefe inmediato: 60 puntos

Actualización en el campo de sus conocimientos (estudios formales o no formales con certificación cursados para mejorar su docencia en el último período, montaje de nuevos cursos, preparación de material no clasificado para creación intelectual, disponibilidad bibliográfica adicional, conferencias ofrecidas en el área, constitución y animación de grupos de estudio, club de revistas, etc) 30 puntos.

Participación en actividades programadas por la Unidad Académica: 15 puntos.

Participación en actividades extracurriculares (asesoría a la FUNLAM en materia académica, docente, administrativa, técnica; organización, participación, ejecución y coordinación de actividades especiales de extensión universitaria) 15 puntos.

**Parágrafo 1.** Al concluir cada año académico establecido se realizará una evaluación del profesor por parte de los estudiantes a los cuales haya dirigido docencia. Esta evaluación deberá ser escrita y podrá ampliarse en caso necesario, a sustentación oral.

**Parágrafo 2.** De la evaluación de méritos se levantará un acta que con la firma del docente y del jefe inmediato se cursará a la Dirección del Departamento de Desarrollo Humano.

**Parágrafo 3.** Los profesores que transitoriamente estén ocupando cargos de administración académica, serán evaluados por el Vicerrector Académico, quien podrá consultar los conceptos, que sobre el desempeño de estos docentes tengan los profesores, empleados y estudiantes que pertenezcan a la Unidad Académica administrada por el profesor objeto de la evaluación de méritos.



A los profesores que logren los más altos puntajes en méritos docentes (95 a 100 puntos) y que además estén debidamente escalafonados y que durante el período evaluado hayan logrado al menos 50 puntos por creación intelectual, se les dará un estímulo adicional de 25 puntos por año.

#### **Artículo 29. Remuneración salarial:**

La remuneración salarial se regirá por el sistema de escala salarial según las subcategorías docentes. El valor del punto será definido anualmente por el Consejo Superior.

Para efectos salariales se definen los siguientes rangos por subcategoría:

Auxiliar I	850	a	1.050
Auxiliar II	1.051	a	1.230
Auxiliar III	1.231	a	1.410
Asistente I	1.411	a	1.600
Asistente II	1.601	a	1.830
Asistente III	1.831	a	2.060
Asistente IV	2.061	a	2.300
Asociado I	2.301	a	2.550
Asociado II	2.551	a	2.860
Asociado III	2.861	a	3.200
Asociado IV	3.201	a	3.540
Asociado V	3.541	a	3.940
Titular I	3.941	a	4.340
Titular II	4.341	a	4.750
Titular III	4.751	en adelante	

**Parágrafo 1.** El salario del profesor Titular III se establecerá a discreción del Consejo Superior, pudiendo ser específico para cada caso en particular.

**Parágrafo 2.** Los profesores de medio tiempo serán escalafonados con los mismos criterios y puntajes que se califican los profesores de tiempo completo, pero su salario será el 50% del que le correspondería en el caso de que su dedicación fuera de tiempo completo.

**Parágrafo 3.** Los profesores de dedicación exclusiva se contratarán solo en aquellos casos en los cuales su participación en la institución sea en áreas de gran compromiso como las básicas curriculares o la investigación. Su salario será el que corresponda según la categoría en la cual se le clasifique más una bonificación definida, a juicio discrecional del Consejo Superior, y por petición sustentada de la Rectoría.

#### **Artículo 30. Situaciones no contempladas:**

Las situaciones particulares de los docentes, no previstas en el presente régimen se resolverán por el Comité de Escalafón, hasta donde sea posible con criterios de asimilación, previa consulta al Consejo Académico. El conjunto de estas situaciones se sistematizará, por parte de la Dirección del Departamento de Desarrollo Humano y si el Consejo Superior lo considera procedente se podrán incorporar, de manera definitiva al presente Régimen.

### **CAPITULO V EVALUACION DEL PERSONAL DOCENTE**

**Artículo 31.** Los profesores de la FUNLAM serán objeto de evaluación al menos una vez cada año lectivo. Dicha evaluación se hará dentro de los lineamientos del sistema de evaluación institucional que haya establecido el Consejo Superior.

**Artículo 32.** La evaluación de los docentes deberá ser objetiva e imparcial, fundamentarse en hechos concretos, valorando los méritos del docente en relación con los componentes de su labor académica.

**Artículo 33.** La evaluación del profesorado aportará elementos de juicio para la toma de decisiones que tengan que ver con:

- La inscripción en la carrera docente
- Determinar los ascensos dentro del escalafón
- Conceptuar sobre el otorgamiento de estímulos, títulos honoríficos y comisiones de perfeccionamiento y capacitación.

**Artículo 34.** Todo profesor tiene derecho a conocer del resultado de la evaluación; si no lo hallare conforme a los criterios y requisitos previstos, podrá solicitar su revisión a la instancia que se establezca dentro del sistema de evaluación institucional.

## CAPITULO VI CAPACITACION

**Artículo 35.** El Consejo Académico adoptará un programa de capacitación acorde con el Plan de Desarrollo Institucional, las necesidades de los docentes, detectadas en el proceso de evaluación y que consulte las posibilidades reales de la Institución.

**Artículo 36.** Para atender las necesidades de capacitación, el Consejo Académico podrá definir programas como los siguientes:

- a. Organización de seminarios, simposios, cursos específicos o grupos de trabajo alrededor de proyectos de investigación o de desarrollo académico.
- b. Comisiones de estudio, becas e intercambio para adelantar programas de formación universitaria o formación avanzada, en áreas de interés mutuo, previa aprobación del Consejo Superior.
- c. Participación de los docentes en congresos, seminarios, simposios y otras actividades organizadas por otras instituciones u organismos nacionales e internacionales, que permitan el contacto y actualización de los docentes con los adelantos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos.

**Artículo 37.** La Institución velará por la asignación anual de una partida presupuestal para el desplazamiento o participación de los docentes en eventos propios del programa de capacitación y que sean de interés para la universidad.

**Artículo 38.** Todas las solicitudes de capacitación docente deberán ajustarse a los siguientes requisitos mínimos:

- a. El área, disciplina o tema escogido, debe estar incluido expresamente dentro del programa de capacitación docente de la institución.
- b. La solicitud deberá tener el visto bueno del jefe del Programa Académico respectivo, de la Vicerrectoría Académica y del Departamento de Desarrollo Humano.

## CAPITULO VII DEBERES Y DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

**Artículo 39.** Son deberes del personal docente:

- a. Cumplir las obligaciones derivadas de la Constitución Nacional, las leyes, el Estatuto General y demás normas de la Institución.
- b. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones docente, de investigación y extensión inherentes a su cargo.
- c. Mejorar continuamente la metodología, técnicas e instrumentos pertinentes a la labor académica.
- d. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente universitario, ajustando su comportamiento personal a los principios y filosofía de la Institución.
- e. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa.
- f. Ejercer las labores académicas con el debido respeto a las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los estudiantes, absteniéndose de ejercer actos de discriminación o de proselitismo político, racial, religioso o de cualquier otra índole.
- g. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- h. Previa programación, participar en los programas de extensión, capacitación y actualización definidos por la Institución.
- i. Asistir a las reuniones de los organismos directivos a los cuales sea citado.

**Artículo 40.** Son derechos del personal docente de la FUNLAM:

- a. Beneficiarse de las prerrogativas derivadas de la Constitución Nacional, las leyes, el Estatuto General y demás normas de la Institución.
- b. Ejercer con responsabilidad el principio de libertad de cátedra dentro de sus labores académicas.

c. Participar en los programas de capacitación, actualización y cualificación personal y profesional, definidos en los planes de la Institución.

d. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

e. Disponer de la propiedad intelectual derivada de su producción intelectual, en las condiciones que prevean las leyes y las normas de la Institución.

f. Ser promovido en las diversas categorías del Escalafón Docente, de conformidad con las disposiciones vigentes.

g. Recibir los estímulos y distinciones que la Institución establezca y a las cuales se haya hecho acreedor de conformidad con las normas y disposiciones vigentes.

h. Elegir y ser elegido para representar a los profesores en los organismos de gobierno y en los comités asesores de la Institución, de acuerdo con las normas estatutarias y reglamentarias.

## **CAPITULO VIII DISTINCIONES E INCENTIVOS**

**Artículo 41.** La FUNLAM procurará el bienestar de su personal docente, entre otras formas, mediante el otorgamiento de estímulos y distinciones a los docentes que de conformidad a las normas vigentes sean acreedores a ello. Podrán existir como estímulos los siguientes:

- a. Beca total o parcial para estudios.
- b. Vinculación a proyectos de investigación o de desarrollo académico o institucional.
- c. Publicación de obras de carácter docente o investigativo.
- d. Concesión de títulos honoríficos.

**Artículo 42.** La FUNLAM procurará incentivar la investigación de su personal docente mediante condiciones como estas:

a. Disposición de material bibliográfico especializado en sus unidades de información y propiciando el acceso a bases de datos y sistemas de correos electrónicos.

b. Ubicación de fuentes de financiación y recursos administrativos y tecnológicos para aquellos profesores que realicen investigaciones de interés institucional.

c. La publicación y/o divulgación de aquellos trabajos de investigación de los docentes que por sus calidades institucionales ameriten difusión institucional.

d. Participación económica por investigaciones cuya financiación provenga de fuentes externas a la Universidad.

## **CAPITULO IX DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**Artículo 43.** Las situaciones administrativas en las que puede encontrarse un docente de la FUNLAM, son las siguientes:

- a. En servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisión
- e. Ejerciendo las funciones de otro cargo
- f. En vacaciones
- g. Suspendido en el ejercicio de sus funciones

**Parágrafo:** La regulación de las situaciones administrativas de los profesores de la FUNLAM, se hará conforme a lo establecido por las normas laborales vigentes y los reglamentos de la Institución.

## **CAPITULO X REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 44.** El régimen disciplinario para los profesores de la FUNLAM tiene por objeto garantizar que el ejercicio de la labor académica por parte de los docentes, se realice conforme a los principios señalados por la Constitución Nacional, las leyes y los Estatutos y los reglamentos de la Institución.

**Artículo 45.** En todo procedimiento disciplinario se garantizará a los profesores de la FUNLAM el pleno ejercicio del derecho a la defensa y el respeto al debido proceso.

**Artículo 46.** Constituyen faltas disciplinarias graves las siguientes:

- a. Incumplimiento en el desempeño de sus funciones según concepto fundamentado del organismo o funcionario competente.
- b. Ser condenado con posterioridad a la fecha de posesión por hechos punibles dolosos o preterintencionales, salvo que en la sentencia se le haya otorgado el subrogado penal de la condena de ejecución condicional.
- c. Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigido por la institución.
- d. Ejecutar intencionalmente actos de violencia que causen daño a la integridad de algún miembro de la comunidad educativa, o a los bienes de la Institución.
- e. La violación suficientemente demostrada de los principios éticos que regulan la relación docente-estudiante.
- f. Hacer uso indebido de los bienes de la institución.
- g. Apropiarse o aprovecharse indebidamente de trabajos de investigación, artículos, escritos, textos, obras o materiales didácticos cuya propiedad intelectual radique en otra persona.

**Artículo 47.** Se considerarán circunstancias agravantes, las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas
- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos u otros servidores de la Institución.
- c. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior.
- d. Cometer la falta para ocultar otra.
- e. Rehuir la responsabilidad y atribuírsela a otro u otros.

f. Infringir varias obligaciones con la misma conducta.

g. La existencia de premeditación en la comisión de la falta.

**Artículo 48.** Se considerarán circunstancias atenuantes o eximentes, entre otras:

- a. Buena conducta anterior
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- c. El confesar la falta oportunamente.
- d. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

**Artículo 49.** Los docentes que incurrieren en faltas disciplinarias, de acuerdo con su gravedad, serán objeto de las siguientes sanciones sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- a. Amonestación privada
- b. Amonestación pública
- c. Suspensión en el ejercicio del cargo sin derecho a remuneración, por el tiempo que defina el Consejo Superior.
- d. Destitución

**Artículo 50.** La imposición de toda sanción deberá estar precedida del siguiente procedimiento:

- Conocida una situación que pueda constituir falta disciplinaria de un docente, el Director del Programa Académico procederá, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, a comunicarle al docente los cargos y pruebas existentes en su contra.
- El docente dispondrá de cinco (5) días hábiles para formular sus descargos y presentar o solicitar las pruebas que considere indispensables para su defensa.

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

**Parágrafo.** Si una vez calificados los hechos por el director del Programa Académico respectivo se considera que los mismos no constituyen falta disciplinaria, se archivará la documentación correspondiente.

**Artículo 51.** Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de los documentos, el Rector procederá a imponer la sanción a que hubiere lugar.

**Parágrafo:** Cuando el Rector considere que es necesario perfeccionar la actuación adelantada por el Director del Programa Académico respectivo designará a un funcionario de superior jerarquía a la del inculpado, para que dentro del término que le señale, adelante las diligencias pertinentes.

**Artículo 52.** Las sanciones de suspensión o destitución, deberán ser impuestas mediante resolución motivada y notificada en la forma prevista dentro de las normas constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias vigentes; contra dichas disposiciones proceden los recursos de reposición y el de apelación, interpuestos debidamente, dentro de los términos establecidos en las mismas normas vigentes.

**Artículo 53.** Toda acción disciplinaria prescribirá en el término de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de comisión del hecho.

**Parágrafo:** De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del docente.

## **CAPITULO XI DISPOSICION TRANSITORIA Y VIGENCIA**

**Artículo 54.** Facúltase al Consejo Académico de la FUNLAM para reglamentar todos los aspectos relacionados con el presente Régimen, crear los comités o las comisiones permanentes o transitorias que se precise para hacerlo operativo, en un plazo de máximo un año, contado a partir de la fecha de aprobación y promulgación del mismo.

**Artículo 55.** El presente Régimen rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

Dado en Medellín, mediante Acuerdo 004 del Consejo Superior de la Fundación Universitaria Luis Amigó, aprobado en la sesión del día 22 del mes de marzo de 1994, Acta No. 045.

**PADRE ALBERTO GOMEZ GOMEZ, T.C.**  
Presidente

**JAIME HERNANDO ARANGUREN G.**  
Secretario General (E)

*fichas.pm4*

# **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ**

## **REGLAMENTO PERSONAL DOCENTE**

**MEDELLÍN**

**1.997**



## CONTENIDO

		<b>Página</b>
Artículo 1°	Expedición .....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>MISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES ...</b>	
Artículo 2°	Misión, Principios y Objetivos .....	1
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE .</b>	
Artículo 3°	Misión .....	8
Artículo 4°	Principios .....	9
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>OBJETIVOS, EXTENSIÓN E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO .</b>	
Artículo 5°	Objetivos .....	13
Artículo 6°	Extensión .....	14
Artículo 7°	Interpretación .....	14
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES .</b>	
Artículo 8°	Calidad Docente .....	15
Artículo 9°	Clasificación .....	15
Artículo 10°	Docente de Carrera .....	16



Artículo 11°	Docente Especial .....	16
Artículo 12°	Docente de Cátedra .....	16
Artículo 13°	Docente Visitante .....	16
Artículo 14°	Docente Ad-honorem .....	17
Artículo 15°	Docente Ocasional .....	17
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>DEDICACIÓN A LA ACADEMIA.</b>	
Artículo 16°	Dedicación .....	17
Artículo 17°	Docencia Directa .....	18
Artículo 18°	Asignación Académica .....	19
Artículo 19°	Asignación de número de docencia directa.....	20
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>ESCALAFÓN DOCENTE.</b>	
Artículo 20°	Carrera Docente .....	20
Artículo 21°	Escalafón .....	21
Artículo 22°	Categorías Docente de tiempo completo y medio tiempo ....	22
Artículo 23°	Docente sin categoría .....	25
Artículo 24°	Remuneración Docentes Pregrado .....	25
Artículo 25°	Docentes actuales .....	27
Artículo 26°	Categorías para Docentes de Cátedra .....	27
Artículo 27°	Catedrático sin categoría .....	28
Artículo 28°	Honorarios o Remuneración para catedráticos de pregrado .	28





Artículo 29°	Catedráticos actuales .....	30
Artículo 30°	Programas de Postgrado .....	30
Artículo 31°	Requisitos .....	33
Artículo 32°	Selección .....	33
Artículo 33°	Vinculación .....	34
Artículo 34°	Tipos de vinculación para Docentes de tiempo completo y de medio tiempo .....	35
Artículo 35°	Tipos de vinculación para Docentes de cátedra .....	35
Artículo 36°	Prestación de Servicios Docentes .....	36
Artículo 37°	Inducción .....	36
 <b>CAPÍTULO VIII DERECHOS, FUNCIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES.</b>		
Artículo 38°	Derechos .....	37
Artículo 39°	Funciones .....	39
Artículo 40°	Deberes .....	40
Artículo 41°	Prohibiciones .....	42
 <b>CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE DOCENTES.</b>		
Artículo 42°	Objetivos .....	44
Artículo 43°	Aspectos evaluables .....	45
Artículo 44°	Período de evaluación .....	47
Artículo 45°	Efectos de la evaluación .....	48



Artículo 46°	Autoevaluación docente .....	48
Artículo 47°	Informe de los estudiantes .....	48
Artículo 48°	Instrumentos .....	49
Artículo 49°	Evaluadores .....	50
Artículo 50°	Notificación y Recursos .....	50
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.</b>	
Artículo 51°	Clases de estímulos .....	51
Artículo 52°	Capacitación .....	52
Artículo 53°	Investigación .....	56
Artículo 54°	Disminución de la docencia directa .....	58
Artículo 55°	Distinciones académicas .....	59
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA FUNLAM.</b>	
Artículo 56°	Clases .....	61
Artículo 57°	Régimen .....	61
Artículo 58°	Docente en ejercicio .....	62
Artículo 59°	Docente en suspensión del contrato .....	62
Artículo 60°	Docente en vacaciones .....	62
Artículo 61°	Docente en encargo de otras funciones .....	62
Artículo 62°	Docente por licencia de maternidad o enfermedad .....	63
Artículo 63°	Docente en comisión .....	63



Artículo 64°	Docente en permiso .....	63
Artículo 65°	Terminación del contrato .....	63
 <b>CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</b>		
Artículo 66°	Objeto .....	64
Artículo 67°	Principios .....	64
Artículo 68°	Derecho de defensa .....	65
Artículo 69°	Faltas disciplinarias .....	65
Artículo 70°	Faltas calificadas como graves .....	66
Artículo 71°	Sanciones .....	67
Artículo 72°	Competente .....	68
Artículo 73°	Procedimiento .....	68
Artículo 74°	Recursos .....	68
 <b>CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES.</b>		
Artículo 75°	Participación Democrática .....	69
Artículo 76°	Ignorancia del Reglamento .....	69
Artículo 77°	Interpretación .....	69
Artículo 78°	Vacíos y Reglamentación .....	69
Artículo 79°	Vigencia .....	69

