

ACUERDO 03

(Diciembre 02 de 1997)

Por medio del cual se expide nuevo Reglamento para el personal docente de la Fundación Universitaria Luis Amigó.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

ACUERDA:

Artículo 1º.- Expedición. Expídese, con sujeción a la Ley 30 de 1.992 y normas reglamentarias, el nuevo Reglamento para el Personal Docente de la Fundación Universitaria Luis Amigó, contenido en los siguientes Capítulos y artículos.



CAPÍTULO I

MISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Artículo 2º. Misión, Principios y Objetivos. de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5º, 6º y 7º del Estatuto General, la Misión, los Principios y los Objetivos de la Fundación Universitaria Luis Amigó son los siguientes:

1. Misión. LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ es una Institución Católica de carácter privado, sin ánimo de lucro y naturaleza autónoma, que presta un servicio público cultural en Educación Superior, con metodologías presenciales, semipresenciales y a distancia. Creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos de Nuestra Señora de los Dolores de la Provincia de San José, como centro humanístico cristiano, para la generación, conservación y comunicación del conocimiento científico, tecnológico y cultural, en la perspectiva de intervenir la problemática que afecta la calidad de vida de la niñez y de la juventud, de la familia y de la sociedad; y para el fomento de la ética, la participación, la solidaridad, la autogestión, la convivencia armónica y la justicia social, por medio de la formación de profesionales con autonomía



intelectual, social y ética, capaces de inscribir su objeto de formación en el contexto de interdisciplinariedad de la ciencia.

2. Principios. La Institución adopta como principios los contenidos en el Capítulo I del Título Primero de la Ley 30 de 1.992 y en especial los siguientes:

a. DESARROLLO TRASCENDENTE.

De acuerdo con su identidad católica y su Misión especial inserta en la tradición, experiencia y obra de los Terciarios Capuchinos, la Fundación Universitaria Luis Amigó regirá todas las acciones desde la consideración, que la promoción y búsqueda del saber debe servir a la persona humana en el desarrollo de su dignidad y de su libertad para el cumplimiento de su misión transformadora del mundo, en la realización de la justicia y la equidad y, sobre todo apoyo al desprotegido.

b. HUMANISMO CRISTIANO.

No hay más que una cultura: la humana, la del hombre para el hombre. El humanismo cristiano afirma la unidad del género humano, la solidaridad de destino y la fraternidad como fundamento de una comunidad mundial



formada por comunidades menores que tienen por finalidad la búsqueda del bien común en la paz, la justicia y la libertad.

c. AUTONOMÍA.

La autonomía se concibe como posibilidad que tiene la institución de pensarse por sí misma, orientada por su misión, sus valores y su razón de ser, de gobernarse responsablemente en coherencia con ese pensamiento y de desarrollar la academia en la búsqueda de la verdad, con fundamento en el conocimiento científico y cultural por medio de la docencia, la investigación y la extensión. En este sentido, se asume como el soporte de la autodeterminación, la elección y la capacidad de asumir responsabilidades.

d. COMUNIDAD DE ESTUDIOSOS.

La Fundación Universitaria Luis Amigó se constituye en una Comunidad de estudiosos que genera su propia dinámica a partir de la investigación, la docencia y la extensión, en cuyo contexto circula e interactúa el saber científico. Esta comunidad la integran las instancias académica y administrativa.



La académica se centra en los procesos que se generan y en los sujetos que se nuclean en torno a la construcción y reconstrucción del conocimiento, en el contexto de la formación profesional. Es una instancia con sujetos activos del conocimiento, creadores de sus propios procesos, que interactúan desde el ámbito que les define su razón de ser.

La administración debe ser la creadora de condiciones, a todo nivel, para garantizar desarrollos académicos de calidad, en razón de que su función es posibilitar la dinámica requerida por la instancia académica.

e. INTERDISCIPLINARIEDAD.

El trabajo en equipo de las diferentes disciplinas, obedece a la compleja naturaleza del conocimiento y es una condición necesaria para el acceso a niveles dominantes de la ciencia y la tecnología contemporáneas. mediante un proceso de correflexión, estimula la producción colectiva en la investigación, la docencia y la extensión y, así mismo, tiene la capacidad de transformar cualitativa y cuantitativamente el saber insular, con la creación de nuevos puntos de contacto que configuren, finalmente, la red de conocimientos.



f. PROYECTO SOCIAL.

La Fundación Universitaria Luis Amigó concibe su servicio educativo como la posibilidad que tiene de responder a las necesidades de desarrollo de las comunidades en el ámbito de su misión. Por tanto, su dinámica está orientada a desconcentrar su acción a través de unas formas organizativas que garanticen la calidad de los procesos académicos.

3. Objetivos. En razón de la Misión y Principios, la Institución adopta los Objetivos Generales contemplados en el Capítulo II del Título Primero de la Ley 30 de 1.992 y tendrá los siguientes objetivos específicos:

a. Contribuir al mejoramiento del país y de la sociedad, mediante el estudio e intervención de los grandes problemas contemporáneos, que tienen que ver con: el reconocimiento de la dignidad de la persona humana; el mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y comunitaria, particularmente de los más necesitados, marginados y desprotegidos; la protección de la naturaleza; la búsqueda de la paz; una distribución más equitativa de los recursos del mundo y un nuevo ordenamiento social al servicio de la comunidad humana.



- b. Formar integralmente a la comunidad universitaria para el ejercicio de la autonomía intelectual, moral y social.**
- c. Estimular, de manera interdisciplinaria, la búsqueda de la verdad, a través de la recreación y divulgación de los saberes.**
- d. Promover el reconocimiento del bien común, la creación de la comunidad, la libre expresión de la diversidad cultural, la importancia de la calidad de vida y el sentido de la participación, la solidaridad y la autogestión.**
- e. Fortalecer la integración de los saberes y los servicios educativos, a través de acciones interdisciplinarias e interinstitucionales.**
- f. Garantizar la calidad académica a través de la articulación de la docencia, la investigación y la extensión.**
- g. Proponer alternativas que posibiliten el reconocimiento y el respeto de los valores en el contexto social y cultural.**
- h. Desarrollar en los estudiantes la actitud y capacidad para formular estrategias de autogestión, para la comprensión y búsqueda de solución a los problemas contemporáneos del orden social y económico.**



- i. Contribuir a la conformación de una sociedad más armónica, mediante la descentralización y desconcentración de programas y servicios que consulten las necesidades reales de las personas y de las comunidades.

CAPÍTULO II

MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 3º.- Misión. El personal docente de la Fundación Universitaria Luis Amigó estará conformado por profesionales con idoneidad ética, pedagógica y humanística que, al amparo de una misión institucional que vive en la perspectiva de intervenir la problemática que afecta la calidad de vida de la niñez y la juventud, de la familia y de la sociedad, se inscriben con autonomía, intelectual, social y ética en el desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión de modo que, en asocio con los estudiantes, avancen en la construcción del conocimiento y en la generación y conservación de valores auténticos como la participación, la solidaridad, la autogestión, la convivencia armónica y la justicia social con miras a propiciar la formación integral de los alumnos.



Artículo 4º.- Principios. Son principios rectores para el desarrollo de la función docente, dentro del contexto de la Misión y principios institucionales, los siguientes:

- a. El Docente, en atención al artículo 11 del Estatuto General, tendrá la necesaria discrecionalidad para exponer, según su leal saber y entender y con sujeción a métodos científicos, los conocimientos de su especialidad. A su vez, y dentro de tal principio de libertad de cátedra, el alumno podrá controvertir dichas exposiciones dentro de los criterios estrictamente académicos.

El Docente deberá constituirse en elemento fundamental para la formación integral del estudiante y, como tal, lo estimulará para que logre su meta educativa, procurará que este nunca sea receptor pasivo del conocimiento sino protagonista en la construcción y adquisición del mismo. Las obligaciones de los docentes no se han de limitar a su actividad de enseñanza directa sino que, con su trabajo científico y crítico y con la orientación a sus alumnos, deben colaborar en la preservación de un ambiente de trabajo que permita el cumplimiento de la Misión institucional.



b. El Docente sujeto activo de la comunidad académica y responsable de la permanente construcción, debe ser un profesional comprometido con la investigación, la docencia y la extensión en la tarea de crear y recrear el conocimiento.

Es en la convergencia de estos tres espacios donde los sujetos que interactúan en la academia están llamados a generar sus propios procesos.

c. Formar en las ciencias con la perspectiva de consolidación de un perfil profesional, es una de las tareas fundamentales de la docencia, lo cual implica formar en una actitud científica que induzca al estudiante a una formación en la autonomía y que posibilite el desarrollo de una cultura académica en el contexto de la reflexión, de la argumentación, del debate racional, del contacto permanente y continuo con el lenguaje escrito, de la reconstrucción de lo real desde el punto de vista objetivo, con miras a la intervención cualificada de sus procesos.

d. La Fundación Universitaria Luis Amigó, dentro del contexto de la Constitución Política de Colombia, aspira a coadyuvar en la conformación de una sociedad pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana y en el libre desarrollo de la personalidad.



En concordancia, el Docente fundamentará su acción en el respeto a la dignidad humana y en el libre desarrollo de la personalidad, que permita la formación de personas responsables que busquen sus metas, se tracen sus propósitos, y le den sentido a su existencia.

- e. Por su carácter difusivo y formativo, la docencia tiene una función social que determina para el docente responsabilidades científicas y éticas frente a sus discípulos, a la FUNLAM y a la sociedad.
- f. La contratación y promoción de los docentes estarán guiadas por objetivos académicos y criterios éticos claros y han de basarse en el reconocimiento de la disposición para la enseñanza y la investigación.
- g. Antes de su contratación, con fundamento en norma estatutaria, el Docente debe ser informado sobre la identidad católica de la institución y sus implicaciones, de manera que los católicos se comprometan a promover dicha identidad y los no católicos a respetarla, sin detrimento de la libertad de conciencia personal y de la autonomía relativa a cada una de las disciplinas y ciencias; sin embargo, cuando falten tales condiciones, puede el docente ser removido de su cargo, observándose el procedimiento previsto en las normas laborales y en este Reglamento.



- h. El Docente, como integrante de la Comunidad Académica de la FUNLAM y en razón de disposición estatutaria, tiene derecho a la adecuada participación en la vida institucional, tanto en su compromiso formativo como en su relación con el medio que lo rodea. En tal sentido, y en el marco de la ley, tiene libertad de asociación y de expresión, dentro del respeto que facilite el ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la institución.**
- i. Será preocupación constante de la FUNLAM vincular a la tarea docente a profesionales debidamente calificados en las diferentes áreas del saber. De igual manera, ha de facilitar la actualización y superación continuadas de los docentes. Para tal efecto, definirá programas de bienestar laboral y promoverá políticas que estimulen la cualificación y la producción científica y cultural del personal docente.**
- j. El Docente de la FUNLAM es un educador amigoniano que se deja convocar por los principios Amigonianos, y que cumple su misión a la luz de la “pedagogía del amor”, que es servicio, entrega y compromiso, y dentro del contexto amigoniano de ambiente de familia.**



CAPÍTULO III

OBJETIVOS, EXTENSIÓN E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 5º.- Objetivos. Con el fin de lograr condiciones de trabajo adecuadas para el debido cumplimiento de la función docente, se expide el presente Reglamento orientado a:

- a. Estimular la labor formativa y a dinamizar el ambiente académico propicio.
- b. Elevar la calidad académica fundamentando el adecuado desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión
- c. Establecer un régimen de selección, vinculación, retiro y situaciones laborales para docentes.
- d. Establecer un régimen de derechos, deberes, distinciones académicas, capacitación y estímulos e incentivos.
- e. Establecer un sistema de evaluación del desempeño docente.



f. Establecer un régimen de participación democrática en la dirección de la institución.

g. Dar vigencia a un régimen disciplinario orientado a prevenir las conductas contrarias a la vida institucional, a preservar la normalidad académica y a establecer el régimen de sanciones.

Artículo 6º.- Extensión. El presente Reglamento se aplica a los docentes de los programas de pregrado y de postgrado, en sus funciones de docencia, investigación y extensión, que prestan sus servicios en la Sede Central, CREAD, Seccionales. No se aplica a los Asesores que prestan sus servicios exclusivamente en Extensión.

Artículo 7º.- Interpretación. Los capítulos I, II, III contienen los principios generales del Reglamento del Personal Docente y, en consecuencia, deben tomarse como base para su interpretación.



CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 8º.- Calidad de docente. El cuerpo docente de la FUNLAM está integrado por los docentes universitarios con idoneidad ética, pedagógica y humanística que estando a su servicio laboral ejercen directa y primordialmente funciones académicas en el campo de la docencia, de la investigación y la extensión en un programa académico de Educación Superior.

También forman parte del cuerpo docente las personas que se vinculan bajo la forma de contrato de prestación de servicios para el desarrollo de proyectos o funciones académicos, tal como se contempla en el artículo 106 de la Ley 30 de 1.992.

Artículo 9º.- Clasificación. Existen seis clases de docentes:

- a. Docente de Carrera.
- b. Docente Especial.
- c. Docente de Cátedra.
- d. Docente Visitante.



e. Docente Ad-honorem

f. Docente Ocasional.

Artículo 10°.- Docente de Carrera. Es el Docente de Tiempo Completo o de Medio Tiempo inscrito en la Carrera Docente y con vinculación laboral.

Artículo 11°.- Docente Especial. Es el Docente de tiempo completo o de medio tiempo que no está inscrito en la Carrera Docente, por el hecho de no tener un año de servicios docentes en esta calidad en la FUNLAM u doscientas (200) horas académicas de servicio a ésta.

Artículo 12°.- Docente de Cátedra. Es el Docente que se vincula por contrato laboral o por contrato de prestación de servicios, cuya duración sea, a lo sumo, la del respectivo período académico, cualquiera sea el número de horas semanales académicas servidas.

Artículo 13°.- Docente Visitante. Es el Docente vinculado a otra institución de educación nacional o extranjera, que ejerce la docencia por un término menor a un (1) año en la FUNLAM en razón de convenio interinstitucional o por efectos de pasantía.



Artículo 14°.- Docente Ad-honorem. Es el Docente sin vínculo laboral con la FUNLAM y sin derecho a recibir remuneración alguna de ésta, aunque con las obligaciones y derechos pertinentes establecidas en el presente Reglamento. Su tiempo de servicio se tendrá en cuenta para efectos de inscripción en el escalafón.

Artículo 15°.- Docente Ocasional. Es el Docente que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sea requerido transitoriamente por la FUNLAM para un período inferior a un (1) año.

La transitoriedad está referida a licencias, incapacidades, comisiones, proyectos específicos de la academia.

CAPÍTULO V

DEDICACIÓN A LA ACADEMIA

Artículo 16°.- Dedicación. Los docentes tendrán la siguiente dedicación a la academia:



- a. **El Docente de Tiempo Completo** dedicará la totalidad de la jornada laboral al servicio de la FUNLAM, que es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, en función de docencia, investigación y extensión.
- b. **El Docente de Medio Tiempo** dedicará la mitad de la jornada laboral al servicio de la FUNLAM, que es de veintidos (22) horas semanales.
- c. **El Docente de Cátedra** sirve el número de horas académicas para el cual fue contratado.

Artículo 17º.- Docencia directa. Se entiende por docencia directa el tiempo en el cual se desarrollan actividades de enseñanza y aprendizaje, que presupone siempre un trabajo previo y posterior a éstas por parte del Docente y del estudiante.

Estas actividades, por parte del docente, pueden ser tales como conferencias magistrales, talleres, laboratorios, demostraciones generales, círculos de demostración, seminarios, supervisión y consultoría en prácticas profesionales para estudiantes, enseñanza en áreas, diseño y desarrollo curricular de módulos, trabajo de campo con estudiantes, evaluaciones. Todas estas actividades deben ser programadas por los organismos competentes para poderlas considerar como tales.



Artículo 18°.- Asignación académica. Corresponde al Consejo Superior establecer el número mínimo y máximo de horas semanales de docencia directa que deben servir los Docentes de tiempo completo y de medio tiempo. El Docente de cátedra tendrá como docencia directa el número de horas cátedra o lectivas efectivamente contratadas.

El Rector, previo concepto del Consejo Académico, podrá eximir total o parcialmente en forma transitoria en casos especiales e individuales, el número de horas de que trata el inciso anterior, con el fin de que el docente pueda adelantar actividades propias de la FUNLAM previamente autorizadas o con miras a propiciar y estimular la investigación, la extensión, la asesoría, el perfeccionamiento personal y en general todas las actividades que tiendan a elevar el nivel académico del cuerpo docente y, todo ello, con sujeción a las normas establecidas en este Reglamento

Parágrafo.- Los Docentes de tiempo completo y de medio tiempo podrán ejercer temporalmente funciones adicionales de administración, investigación o de extensión, cuando la institución lo requiera y sin que ello implique contraprestación adicional, siempre y cuando se respete la dedicación establecida en el artículo 16.



Artículo 19°.- Asignación de número horas docencia directa. Con sujeción a lo dispuesto por el Consejo Superior sobre el número mínimo y máximo de horas semanales y con arreglo a las normas generales aprobadas por el Consejo Académico, para la determinación de cursos y la asignación de docencia directa a los Docentes de tiempo completo y de medio tiempo, el Consejo de Facultad o quien haga sus veces deberá tener en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a. La naturaleza del curso.
- b. La intensidad teórica o práctica.
- c. Si el curso es nuevo para el Docente.
- d. El número de estudiantes a cargo del Docente.
- e. El tipo de evaluación del curso.
- f. El número de cursos de naturaleza diferente.

CAPÍTULO VI

ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 20°.- Carrera Docente. La Carrera Docente tiene por objeto garantizar el nivel académico, la estabilidad relativa y la promoción de los docentes.



La carrera Docente se inicia, una vez el Docente de tiempo completo, de medio tiempo o catedrático haya superado satisfactoriamente el primer año de servicios a la FUNLAM o el equivalente acumulado en horas de clase no menos de doscientas (200), evaluación satisfactoria de su labor académica, curso aprobado sobre Docencia Universitaria, cumplimiento requisitos según categoría.

El Consejo Académico expedirá el Acto de inscripción y ascenso en el escalafón y contra él sólo procede el recurso de reposición.

Artículo 21°.- Escalafón. Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los docentes de los programas de pregrado y postgrado, de acuerdo con su preparación académica, su experiencia docente y profesional, méritos reconocidos.

Los requisitos y condiciones para la promoción dentro del escalafón docente serán sólo de carácter académico: investigaciones y publicaciones realizadas, los títulos académicos obtenidos, los cursos de actualización y perfeccionamiento adelantados, la experiencia y eficiencia docente, la trayectoria profesional.



El simple transcurso del tiempo no genera por sí solo derechos para la promoción.

Parágrafo.- A aquellos docentes que fueren designados para desempeñar temporalmente cargos administrativos dentro de la FUNLAM deberá tenérseles en cuenta el tiempo para el ascenso en el escalafón.

Artículo 22º.- Categorías Docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo. El escalafón de los Docentes de Tiempo Completo y de Medio Tiempo tiene las siguientes categorías y requisitos por categoría:

1. Docente Auxiliar:

- a. Título en Educación Superior
- b. Acreditar como mínimo dos (2) años de experiencia profesional (posterior al título), y
- c. Acreditar como mínimo dos (2) años de experiencia en docencia universitaria.
- d. Acreditar la participación en un curso sobre el contexto humanista de la Universidad Amigoniana



2. Docente Asistente:

- a. Título en Educación Superior.
- b. Curso aprobado de actualización o perfeccionamiento en el área académica que sirve. (Realizado con antelación no mayor a tres (3) años y en entidad académicamente reconocida).
- c. Curso aprobado sobre metodología del trabajo científico. (En entidad académicamente reconocida).
- d. Acreditar producción de módulo o material didáctico o científico reconocido académicamente por la FUNLAM.
- e. Acreditar como mínimo tres (3) años de experiencia profesional y tres (3) años de experiencia en docencia universitaria..

3. Docente Asociado:

Además de los requisitos exigidos para Docente asistente:

- a. Título de Especialista o Magister.
- b. Acreditar la publicación de un texto didáctico o científico o de otra producción intelectual impresa de reconocido valor académico por la FUNLAM y relacionada con su función docente.
- c. Acreditar como mínimo dos (2) años de experiencia en docencia universitaria al servicio de la FUNLAM con evaluación satisfactoria.



4. Docente Titular:

Además de los requisitos exigidos para Docente Asociado:

Título en postgrado de Doctor o, en defecto de este título, la publicación de un texto de reconocido valor científico o didáctico (a más de la producción intelectual prevista como requisito en las categorías anteriores) que implique un aporte excepcional relacionado con su función docente y con el desarrollo científico del país, todo ello a juicio del Consejo Académico, previo el dictamen de un jurado de expertos nombrado por el mismo Consejo.

Parágrafo 1º. Todo ascenso en el escalafón estará sujeto al cumplimiento del requisito de evaluación satisfactoria

Parágrafo 2º. Ningún Docente podrá ser inscrito o promovido en el escalafón si no reúne los requisitos correspondientes a la categoría.

Parágrafo 3º. El Rector queda autorizado para eximir, excepcionalmente, del título en Educación Superior a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en los campos de la ciencia, la técnica, el arte o las humanidades.



Artículo 23°.- Docente sin categoría. El Docente de tiempo completo y de medio tiempo, durante el primer año de vinculación a la FUNLAM, se ubicará dentro de la denominación “Docente sin categoría”. Para efectos de remuneración se establece la siguiente escala:

- Docente tecnólogo.
- Docente Profesional, Licenciado, Tecnólogo Especializado.
- Docente Magister o Especialista.
- Docente Doctor. (Postgrado)

Artículo 24.- Remuneración Docentes pregrado. Para efectos de la escala de salarios inherentes a las diversas categorías del escalafón para Docentes de tiempo completo y de medio tiempo de pregrado, el Consejo Superior fijará por una sola vez un salario básico para cada categoría, al cual se aplicarán anualmente los reajustes monetarios por inflación que determine la Rectoría para compensar las alzas del costo de vida; al salario básico más los reajustes monetarios por inflación se agregarán los incrementos salariales correspondientes a las diversas categorías, de acuerdo con la siguiente tabla:



- Docente Auxiliar** : Salario básico reajustado más un incremento del diez por ciento (10%).
- Docente Asistente** : Salario básico reajustado más un incremento del dieciséis por ciento (16%).
- Docente Asociado** : Salario básico reajustado más un incremento del veinte por ciento (20%).
- Docente Titular** : Salario básico reajustado más un incremento del veinte por ciento (20%).

Parágrafo 1º. Para los Docentes sin categoría El Consejo Superior fijará por una sola vez un salario básico para cada uno de los grupos de la escala establecida en el artículo 23, al cual se aplicarán anualmente los reajustes monetarios por inflación que determine la Rectoría para compensar las alzas del costo de vida, pero no se aplicarán los incrementos por categorías establecidos en este artículo, es decir, la remuneración se sujeta al básico reajustado.

Parágrafo 2º. El Docente de medio tiempo devengará el 50% del salario del Docente de tiempo completo.



Artículo 25°.- Docentes Actuales. Los Docentes de tiempo completo y de medio tiempo que llenen los requisitos de tiempo servido, curso en Docencia Universitaria, con una evaluación satisfactoria, podrán ingresar al escalafón, a la categoría respectiva, siempre que acrediten los demás requisitos del artículo 22.

Artículo 26°.- Categorías para Docentes de Cátedra. Los Docentes de Cátedra, sólo para efectos de honorarios o remuneración, se clasifican en las siguientes categorías y requisitos:

- 1 **Catedrático Auxiliar** : Iguales requisitos del Docente Auxiliar.
- 2 **Catedrático Asistente** : Iguales requisitos del Docente Asistente.
- 3 **Catedrático Asociado** : Iguales requisitos del Docente Asociado.
- 4 **Catedrático Titular** : Iguales requisitos del Docente Titular.

Parágrafo 1°. Todo ascenso en el escalafón estará sujeto al cumplimiento del requisito de Evaluación satisfactoria.



Parágrafo 2º. Ningún catedrático podrá ser inscrito o promovido en el escalafón si no reúne los requisitos correspondientes a la categoría.

Parágrafo 3º. El Rector queda autorizado para eximir, excepcionalmente, del título en Educación Superior a las personas que demuestren haber realizado aportes significativos en los campos de la técnica, el arte o las humanidades.

Artículo 27º.- Catedrático sin categoría. El Docente de Cátedra, durante el primer año de vinculación a la FUNLAM, se ubicará dentro de la denominación “Catedrático sin Categoría”. Para efectos de remuneración se establece la siguiente escala:

- Catedrático Tecnólogo.
- Catedrático Profesional, Licenciado, Tecnólogo Especializado.
- Catedrático Magister o Especialista.
- Catedrático Doctor.

Artículo 28º.- Honorarios o remuneración para catedráticos de pregrado. Para efectos de la escala de



honorarios o remuneración inherentes a las diversas categorías de los Docentes de Cátedra, el Consejo Superior fijará, por una sola vez, el valor hora cátedra básico para cada categoría, al cual se aplicarán anualmente los reajustes monetarios por inflación que determine la Rectoría para compensar las alzas del costo de vida; al valor hora básica más los reajustes monetarios por inflación se agregarán los incrementos correspondientes a las diversas categorías, de acuerdo con la siguiente tabla:

Catedrático Auxiliar	: Valor hora básico reajustado más un incremento del diez por ciento (10%).
Catedrático Asistente	: Valor hora básico reajustado más un incremento del dieciséis por ciento (16%).
Catedrático Asociado	: Valor hora básico reajustado más un incremento del veinte por ciento (20%).
Catedrático Titular	: Valor hora básico reajustado más un incremento del veinte por ciento (20%).

Parágrafo. Para los Catedráticos sin categoría el Consejo Superior fijará por una sola vez el valor hora cátedra básico, se aplicará la misma tabla descrita en este artículo sin los incrementos por



categorias y teniendo en cuenta la escala establecida en el artículo 27 en forma correspondiente, es decir, los honorarios se sujetan al básico reajustado.

Artículo 29º.- Catedráticos Actuales. Los Docentes de Cátedra actuales que llenen los requisitos de tiempo servido, curso en Docencia Universitaria, con una evaluación satisfactoria, podrán ingresar a la categoría respectiva, siempre que acrediten los demás requisitos del artículo 26.

Artículo 30º.- Programas de Postgrado. El docente que preste sus servicios en los programas de postgrado, en su calidad de tiempo completo o de medio tiempo, debe acreditar como mínimo los requisitos establecidos en el artículo 22 para Docente Asociado o Docente Titular; así mismo si es sin categoría para su vinculación debe acreditar, para efectos de remuneración, ser Docente Especialista o Magister o Docente Doctor (Postgrado).

Para efectos de la escala de remuneración inherente a las diferentes categorías del escalafón para docentes de tiempo completo y de medio tiempo, el Consejo Superior fijará por una sola vez un salario básico por cada categoría, al cual se aplicarán anualmente los reajustes monetarios



por inflación que determine la Rectoría para compensar las alzas del costo de vida; al salario básico más los reajustes monetarios por inflación se agregarán los incrementos salariales correspondientes a las diversas categorías, de acuerdo con la siguiente tabla:

Docente Asociado: Salario básico reajustado más un incremento del dieciséis por ciento (16%).

Docente Titular: Salario básico reajustado más un incremento del veinte por ciento (20%).

Para efectos de las escala de honorarios o remuneración inherentes a las diversas categorías de los Docentes de Cátedra, se procederá en igual forma señalada para los de pregrado, de acuerdo con la siguiente tabla:

Catedrático Asociado: Salario básico reajustado más un incremento del once punto cinco por ciento (11.5%).

Catedrático Titular: Salario básico reajustado más un incremento del once punto cinco por ciento (11.5%).



Parágrafo 1.- El Docente sin categoría se ubicará, para efectos de remuneración, en la siguiente escala:

- **Docente Especialista o Magister.**
- **Docente Doctor (Postgrado).**

Para efectos de remuneración, el Consejo Superior fijará por una sola vez un salario básico para los de tiempo completo o medio tiempo o el valor hora cátedra básico para los de cátedra, y a éste se aplicarán los reajustes descritos, pero sin los incrementos, es decir, la remuneración u honorarios se sujetarán al básico reajustado.

Parágrafo 2.- En caso de calidades excepcionales del docente, el Rector, por medio de Resolución motivada, podrá autorizar el servicio de docentes sin título de postgrado. Así mismo podrá autorizar el pago de valores superiores a los asignados para la hora cátedra, cuando se trate de docentes con calidades excepcionales.



CAPÍTULO VII SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 31°.- Requisitos. Quien aspira a ser Docente de la FUNLAM, además de los consagrados en la Ley 30 de 1.992 y especialmente en el Estatuto General y Reglamentos institucionales, debe poseer calidades personales y académicas destacadas, intachable conducta moral, sólida formación intelectual y profesional, conocer y respetar los principios institucionales consagrados en el Estatuto General y no haber sido sancionado penal ni disciplinariamente.

Parágrafo.- En el evento de sanción penal o disciplinaria, el Rector está autorizado para su evaluación, dentro del contexto Amigoniano.

Artículo 32°.- Selección. Para la selección del Personal Docente, el Rector se asesorará del Vicerrector Académico, Decano y Jefe del Programa respectivo, previo cumplimiento del siguiente procedimiento:

- a. Verificación por el Decano y Jefe del Programa de los títulos, experiencia y referencias.



- b. Prueba de suficiencia académica y pedagógica, presentada ante el jurado designado por el Decano o quien haga sus veces.
- c. Entrevista con el Vicerrector Académico.
- d. Propuesta del candidato por el Vicerrector Académico al Rector, quien, si decide su vinculación, la autorizará a través del Departamento del Recurso Humano.

Parágrafo. Para los CREAD y Seccionales, el Rector se asesorará de los respectivos Directores, quienes desarrollarán el procedimiento establecido en este artículo y propondrán los candidatos al Rector.

Artículo 33°.- Vinculación. Para ser vinculado como Docente a la FUNLAM, además de los requisitos señalados en el artículo 31, se requiere, título correspondiente, experiencia profesional o docente mínima de dos (2) años y para postgrado, además, se requiere título de postgrado.

Parágrafo. Con fundamento en el artículo 55 del Estatuto General, antes de su contratación, el Docente debe ser informado sobre la identidad católica de la institución y sus implicaciones, de manera



que los católicos se comprometan a promover dicha identidad y los no católicos a respetarla, sin detrimento de la libertad de conciencia personal y de la autonomía relativa a cada una de las disciplinas y ciencias; sin embargo cuando falten tales condiciones, pueden ser removidos de sus cargos observándose el procedimiento previsto en los Reglamentos. En consecuencia, la falta de las condiciones aludidas es calificada como falta grave para efectos de terminación del contrato.

Artículo 34°.- Tipo de Vinculación para Docentes de Tiempo Completo y de Medio Tiempo. Los Docentes de Tiempo Completo y de Medio Tiempo durante el primer año de servicio a la FUNLAM por contrato o término fijo de un (1) año, vencido el cual y con el lleno de los requisitos establecidos en este Reglamento, la Rectoría podrá renovarles el contrato o contratarlos a término indefinido o dar por terminada su contratación.

Artículo 35°.- Tipo de Vinculación para Docentes de Cátedra. Los Docentes de Cátedra, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 30 de 1.992, podrán ser contratados bajo la forma de prestación de servicios o laboral, cuya duración sea a lo sumo la del respectivo periodo académico, cualquiera sea el número de horas



semanales académicas servidas o el desarrollo del proyecto de prestación de servicios.

Artículo 36.- Prestación de Servicios Docentes. Toda prestación de Servicios Docentes en la FUNLAM se hará regulada por el contrato escrito con sujeción a las normas legales y a este Reglamento.

Todo aquel que autorice una prestación de servicios docentes contrariando lo dispuesto en este artículo, responderá por las consecuencias de tal acto y éste se considera, al tenor de lo dispuesto en el artículo 62, ordinal 6°, del C.S.del T., falta calificada como grave.

Artículo 37°.- Inducción. Todo Docente que ingrese al servicio de la FUNLAM, dentro de los quince (15) días siguientes a su vinculación, deberá realizar un proceso de inducción, coordinado por el Decano o quien haga sus veces, que incluya como mínimo el conocimiento del Estatuto General, Reglamento Académico, Reglamento para el Personal Docente y Plan de Desarrollo Institucional.



CAPÍTULO VIII

DERECHOS, FUNCIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 38°.- Derechos. Establécense los siguientes derechos para el personal Docente:

- a. Beneficiarse de los prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las leyes, Estatuto General, y demás normas de la Institución.
- b. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de la libertad de cátedra.
- c. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la Institución.
- d. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.



- e. Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le corresponden al tenor de las normas legales vigentes.
- f. Obtener las licencias y permisos de conformidad con el régimen legal vigente.
- g. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevén las leyes y los reglamentos de la Institución.
- h. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a los docentes en los órganos directivos y asesores de la institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General y en las demás normas pertinentes.
- i. Ingresar en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Reglamento y en las normas pertinentes.
- j. Beneficiarse de los incentivos de que trata el Reglamento.



k. Dentro de los términos de la Constitución y la Ley, tener libertad de asociación y de expresión.

Artículo 39º.- Funciones. Son funciones propias de los Docentes, a más de la Docencia y de las obligaciones inherentes a la dedicación a la FUNLAM y a la cátedra, y de las que se deriven directa o indirectamente de éstas y de las señaladas en los Reglamentos Académico, Personal, Bienestar e Interno de Trabajo, la asesoría permanente a los estudiantes, la participación en los Comités de Currículo, atender asuntos complementarios en su Facultad o Departamento (controlar pruebas, servir de calificadores o jurado de pruebas o trabajos de grado y de investigación), asistir a las reuniones programadas, preparar y organizar el material didáctico. Esto hace parte de todo contrato de trabajo.

Parágrafo 1º. El Rector podrá eximir total o parcialmente de tareas de enseñanza a los Docentes para dedicarlos a la investigación, a la elaboración de textos o módulos didácticos y a funciones de extensión académica, sin que ello implique modificación del objeto del contrato, el que se desarrolla en docencia, investigación y extensión.



Parágrafo 2º. En virtud de convenios interinstitucionales con establecimientos de Educación Superior, entidades territoriales o educativas, el Rector podrá dedicar la jornada o parte de la jornada de los docentes a la ejecución de dichos convenios, dentro o fuera de la FUNLAM.

Artículo 40º.- Deberes. Son deberes del personal Docente, además de los traídos en el C. S. del T. y Reglamento Interno de Trabajo, los siguientes:

- a. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto General y de las demás normas de la institución.
- b. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- c. Concurrir a sus actividades y cumplir con los proyectos académicos a que se ha comprometido con la institución.
- d. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de Docente.



- e. Planear, evaluar y controlar el proceso académico de las asignaturas que sirve en la institución.
- f. Asesorar, en los procesos enseñanza y aprendizaje, al alumno para que aprenda a buscar activamente la información por medio de la identificación y el uso racional de los recursos disponibles.
- g. Desarrollar actividades científico-investigativas inherentes a su función docente.
- h. Elaborar y mejorar continuamente los medios didácticos para su aplicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- i. Actualizar constantemente los contenidos de las asignaturas.
- j. Dar trato respetuoso a las autoridades de la institución, colegas, discípulos y dependientes.
- k. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la institución.



- l. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.

- m. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.

- n. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.

- o. Participar de los programas de extensión y de servicio de la institución.

- p. Cumplir las comisiones de servicio que se le asignen previa programación.

- q. Respetar los derechos consagrados en el Artículo 38° de este Reglamento.

Artículo 41°.- Prohibiciones. Se prohíbe a los Docentes, además de las traídas en el Artículo 60 del C.S.del T. y Reglamento Interno de Trabajo:



- a. Ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- b. El acoso sexual con relación a estudiantes y personal vinculado a la FUNLAM.
- c. Cualquier acto de tráfico con calificaciones, certificados de estudios, de trabajo o documentos públicos.
- d. Aplicación de castigos denigrantes o físicos a los estudiantes.
- e. La utilización de la cátedra para hacer proselitismo político.
- f. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- g. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la FUNLAM.
- h. Promover venta y juegos de azar entre los estudiantes.



CAPÍTULO IX

EVALUACIÓN DE DOCENTES

Artículo 42°.- Objetivos. La evaluación de los docentes es un proceso continuo de valoración académica que tiene los siguientes objetivos:

- a. Apoyar la excelencia académica a través del logro cabal de la Misión que le es propia a los docentes.
- b. Servir de criterio para la inscripción y ascenso en el escalafón docente.
- c. Garantizar el cumplimiento de los objetivos de los programas académicos, dentro de un contexto de excelencia académica.
- d. Proveer información que le sirva a la FUNLAM para el mejoramiento de diseños y desarrollos curriculares y estrategias metodológicas, atención de la capacitación de los docentes, adopción de estímulos para los docentes.



e. Hacer oportunamente los ajustes y correctivos necesarios para el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje, de la investigación, de la extensión y de la capacidad crítica y creativa de los estudiantes.

Artículo 43°.- Aspectos evaluables. Para la evaluación del personal docente se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a. Técnicos y pedagógicos.

Ellos comprenden las técnicas, las habilidades y las actividades necesarias para implementar una verdadera labor educativa, entre otros: planeación de su trabajo, estrategias metodológicas que utiliza formas de evaluación, recursos educativos que emplea, asesoría y relaciones con los estudiantes, forma para superar conflictos que se le presentan.

b. Desempeño académico.

Liderazgo (capacidad de dirección y coordinación, capacidad para orientar y conducir las actividades de los estudiantes), **organización** (utilización racional de todos los recursos disponibles que dé como resultado la realización eficiente de la función docente y el mejoramiento en la prestación del servicio), **Responsabilidad** (cumplimiento de las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo docente, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo), **actitud frente al trabajo** (medida en que



demuestra iniciativa, interés, entusiasmo y disposición para ejercer la docencia y para adquirir los conocimientos que posibiliten su propio desarrollo y la mejora del rendimiento), **calidad del trabajo** (relación en términos de contenido, exactitud y presentación, entre el resultado de la labor docente asignada y las especificaciones macrocurriculares y microcurriculares dadas para su ejecución), **oportunidad** (realización de las actividades docentes y entrega de resultados a tiempo, teniendo en cuenta los requerimientos del servicio educativo y optimización del mismo), **relaciones interpersonales** (comportamiento con superiores, compañeros de trabajo y estudiantes, y disposición para dar y recibir colaboración de manera que contribuya a establecer un ambiente laboral y educativo de cordialidad y de respeto, un “ambiente de familia”, trabajo en grupo, sentido de pertenencia a la FUNLAM).

c. Preparación y actualización.

Interés manifiesto en la investigación (participación en los proyectos de investigación como investigador o coinvestigador, participación en la ejecución de proyectos del Plan de Desarrollo institucional), **interés manifiesto en la capacitación** (participación activa en conferencias, seminarios, congresos y demás eventos relacionados con la especialidad de su labor académica; participación satisfactoria en cursos de



actualización, profesionalización y perfeccionamiento, con posterioridad al título profesional; títulos obtenidos).

d. Producción intelectual como docente e investigador.

Diseños de proyectos de investigación; informes técnico-científicos que tengan las calidades exigidas para un trabajo de esta naturaleza; informe final de una investigación científica culminada; conferencias dictadas por el docente a nivel institucional, nacional e internacional, diseño y producción de módulos o textos de enseñanza; diseño y producción de obras científicas, sociales, humanísticas, técnicas y artísticas; elaboración de material didáctico y ayudas educativas relacionadas con la especialidad en la cual trabaja, exposición y representación de obras de arte.

e. Publicaciones.

Publicación de artículos, libros, textos, módulos relacionados con su área y especialización; publicación de artículos, libros, textos, módulos no relacionados con su especialidad.

Artículo 44°.- Período de Evaluación. Los Docentes de tiempo completo y medio tiempo deberán ser evaluados, al menos



por una vez durante el año académico. Los Docentes de Cátedra deberán ser evaluados en cada uno de los periodos académicos para los cuales fueron contratados.

Artículo 45°.- Efectos de la evaluación. La evaluación de los docentes tendrá efectos para su inscripción y ascenso en el escalafón, permanencia y promoción en la institución y retiro de la misma.

La evaluación docente con un resultado de insatisfactoria es falta de calidad como grave, al tenor del artículo 62, ordinal 6°, del C.S. del T.

Artículo 46°.- Autoevaluación docente. Como apoyo para la evaluación de los Docentes, cada Docente, en la fecha fijada por el Vicerrector Académico y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 43 de este Reglamento, enviará al coordinador del programa en el que desarrolla el mayor número horas de su actividad académica, una autoevaluación referida a los aspectos traídos en el artículo 43 de este Reglamento.

Artículo 47°.- Informe de los estudiantes. Como apoyo a la evaluación de los Docentes, los estudiantes rendirán sus



informes en cada período académico, en el instrumento que elabore el Comité Académico, al coordinador del programa.

El instrumento debe contener como mínimo:

- a. Conocimientos en el área que sirve.
- b. Desempeño docente.
- c. Desarrollo del programa en sus aspectos macrocurriculares y microcurriculares.
- d. Relaciones con los estudiantes.

Artículo 48°.- Instrumentos. El Comité Académico diseñará los instrumentos para la evaluación de los docentes con sujeción a lo dispuesto en este Reglamento. Cada instrumento incluirá los factores, descripción de factores, grados de valoración, intervalos de puntuación y valoración de resultados.

Parágrafo 1. El Comité Académico, para este efecto, estará integrado por el Vicerrector Académico, que lo presidirá, los Decanos o quienes hagan sus veces, el Jefe de Investigación y el Jefe de Extensión Académica.



Parágrafo 2. El Comité Académico elaborará un Manual de Evaluación de Docentes, con una presentación que sintetiza todos los aspectos relacionados con la materia, que sirva de guía a los Docentes y al procedimiento de evaluación, dentro de criterios de justicia, equidad, objetividad y responsabilidad.

Artículo 49º.- Evaluadores. La evaluación, en los instrumentos diseñados por el Comité Académico y teniendo en cuenta los apoyos de autoevaluación e informe de los estudiantes, será realizada a los Docentes en cada programa por el Jefe del programa y dos jurados más designados por el Comité Académico.

Parágrafo. El Docente debe acreditar oportunamente al jurado evaluador los aspectos c., d. y e. descritos en el artículo 43 de este Reglamento.

Artículo 50º.- Notificación y Recursos. Toda evaluación debe ser notificada personalmente al Docente evaluado y contra la evaluación procede el recurso de reposición, ante el mismo jurado, y en subsidio el de apelación, para ante el Consejo Académico, interpuestos ante el evaluado y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. Los recursos deben presentarse por escrito,



personalmente o mediante apoderado, y exponiendo los motivos de inconformidad.

CAPÍTULO X

ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA

Artículo 51º.- Clases de estímulos. Los estímulos al ejercicio de la Docencia son: capacitación, investigación, disminución de la docencia directa, distinciones académicas.

La capacitación, la investigación y la producción intelectual son los quehaceres propios y ordinarios del docente, con miras a la realización plena de su personalidad, a la excelencia de su formación docente, y al logro de la excelencia académica en la FUNLAM.

Parágrafo. Los docentes podrán ser encargados de trabajos de investigación, de extensión y de producción intelectual, sin que por ello pierdan la calidad de tales.



Artículo 52°.- Capacitación. La capacitación es un derecho de los docentes y constituye un deber de éstos cuando sea permitida y financiada por la FUNLAM. Sus objetivos son:

- a. Formar en las ciencias con perspectivas de la consolidación de un perfil profesional
- b. Formar en una actitud científica que posibilite el desarrollo de una cultura académica en el contexto de la reflexión, de la argumentación, del debate racional, del contacto permanente y continuo del lenguaje escrito, de la construcción de lo real.
- c. Generar procesos que induzcan al docente a una formación en la autonomía, con la posibilidad de dotarse de una solvencia intelectual que le permita actuar bajo la guía del propio entendimiento y que lo habilite a nivel de su práctica docente para asumir con propiedad las situaciones no previstas.
- d. Facilitar la apropiación de los últimos adelantos de la ciencia y la tecnología.



- e. Formar en una ética social capaz de asumir con responsabilidad el desempeño de sus funciones y con calidad el ejercicio de su profesión.
- f. Permitir el contacto de los docentes con los adelantos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos en campos teóricos o aplicados.
- g. Resolver los interrogantes que plantea la estructura de un currículo en el ámbito de la didáctica y de la evaluación.

Parágrafo 1. El Consejo Académico adoptará un plan anual de capacitación docente, acorde con el Plan de Desarrollo Institucional y necesidades de los docentes, con base en los programas presentados por los Decanos o quienes hagan sus veces, a nivel de Sede Central, Seccional o CREAD.

El Plan de Capacitación deberá definir las áreas básicas de desarrollo y establecer sus prioridades, identificar y cuantificar las necesidades y estimar el presupuesto requerido para su cumplimiento.

La ejecución, control, evaluación y revisión del plan de capacitación, así como la selección de docentes para la asistencia a eventos de capacitación, dentro de las respectivas modalidades, estará a cargo del



Comité Académico señalado en el párrafo 1° del artículo 47 de este Reglamento.

Parágrafo 2. Para atender las necesidades de capacitación la FUNLAM, empleará especialmente cuatro (4) modalidades, a saber:

- a. La utilización de sus propios recursos en la organización de seminarios, simposios, congresos, cursos específicos o grupos de trabajo alrededor de un proyecto de investigación**

- b. Las comisiones de estudio, becas e intercambios para adelantar programas académicos de postgrado o para recibir entrenamiento en servicio, en instituciones de reconocido prestigio académico o científico.**

- c. Participación de los docentes en congresos, seminarios, simposios y otras actividades organizadas por diferentes instituciones, que permitan el contacto de los docentes con adelantos científicos, tecnológicos, culturales y artísticos en campos teóricos o aplicados.**



d. **Facilidad para el ingreso de los docentes a programas de postgrado servidos por la FUNLAM para permitirle el cumplimiento de requisitos para su inscripción o ascenso en el escalafón.**

Parágrafo 3. A los docentes que por motivo de sus estudios deban trasladarse a otras ciudades o al exterior, la FUNLAM podrá autorizarles una comisión o licencia, y en casos especiales una beca cuyo monto será definido por el Consejo Superior, previa recomendación del Consejo Académico.

Parágrafo 4. Todas las solicitudes de capacitación de docentes deberán cumplir por lo menos los siguientes requisitos:

a. El área o disciplina escogida por el docente debe estar incluida expresamente dentro del Plan General de Capacitación adoptado por el Consejo Académico.

b. La solicitud del docente deberá tener el visto bueno del Decano o de quien haga sus veces.



Parágrafo 5. Para financiar los costos de la capacitación, la FUNLAM incluirá en el presupuesto anual una partida acorde con las necesidades presentadas en el Plan General de Capacitación.

Artículo 53°.- Investigación. La FUNLAM estimulará de manera especial la actividad científica e intelectual y procurará, con los recursos a su alcance, generar condiciones de trabajo adecuadas que permitan a los docentes el desarrollo de una tarea fructífera y acorde con los objetivos que la institución se ha formulado.

La investigación debe convertirse en núcleo vital de la gestión docente en todas las áreas del conocimiento. Para obtener tal objetivo, la FUNLAM creará una infraestructura adecuada que incentive la tarea del investigador y facilite el perfeccionamiento de los planes que se traza.

Parágrafo 1. Existirá un organismo central de investigación que coordinará centros de investigación en los CREAD, Seccionales y por Facultad.

Los centros de investigación tendrán como finalidad primordial crear condiciones favorables para el desarrollo de la investigación científica en la FUNLAM, estimulando a los docentes calificados y propiciando la formación de nuevos investigadores dentro de los docentes y estudiantes.



Parágrafo 2. La FUNLAM adoptará las medidas necesarias para garantizar en todo momento la existencia de un número mínimo de docentes investigadores de tiempo completo, de modo tal que se asegure la continuidad y permanencia del trabajo investigativo y se haga siempre manifiesta la influencia del investigador en la labor docente.

Parágrafo 3. La FUNLAM hará las inversiones necesarias para dotar la biblioteca de material actualizado y suficiente en las áreas del saber y estimulará la creación de servicios de documentación anexos a los centros de investigación.

Parágrafo 4. La FUNLAM creará mecanismos institucionales de comunicación e información que permitan la divulgación de las actividades investigativas.

Parágrafo 5. Con fundamento en el artículo 62 del Estatuto General y para garantizar el fomento y desarrollo de los programas y proyectos de investigación, en el presupuesto correspondiente a cada vigencia se asignará una partida no inferior al 2% del total de los ingresos corrientes.



Para que un proyecto de investigación se haga merecedor a su financiación, total o parcial por parte de la FUNLAM, se requiere la aprobación previa del proyecto por el organismo central de investigación.

Artículo 54º.- Disminución de la docencia directa. El Rector podrá reducir transitoriamente la docencia directa de un docente, previo concepto del Consejo Académico, para cualquiera de los siguientes fines, con miras a fomentar y propiciar la investigación, la asesoría y a lograr la excelencia académica:

- a. Preparar para su publicación material docente en los términos de los literales d. y e. del artículo 43 de este Reglamento.
- b. Efectuar investigaciones y asesorías debidamente aprobadas.
- c. Preparar, para su posterior enseñanza, asignaturas o áreas que el docente no haya enseñado y que, a juicio del Consejo de Facultad, necesita bajo condiciones excepcionales un programa específico.
- d. Realizar, simultáneamente con el ejercicio de la docencia, estudios de postgrado.
- e. En los demás casos que se definan en el Consejo Académico.



Parágrafo 1. El Rector podrá reducir la docencia directa a los docentes que desempeñan temporalmente funciones administrativas o de extensión académica o de investigación, y a los representantes de los docentes ante las corporaciones de carácter permanente de la FUNLAM.

Parágrafo 2. El Consejo Académico determinará las formas de control que permitan el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en referencia a la disminución de la docencia directa.

Artículo 55°.- Distinciones académicas. Establécense las siguientes distinciones académicas para los docentes de tiempo completo y de medio tiempo:

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

Parágrafo 1. La distinción de docente distinguido se otorgará por el Consejo Académico, a propuesta del Rector, al docente Asociado que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, al arte, a la técnica o al servicio de la FUNLAM.



Parágrafo 2. La distinción de docente Emérito se otorgará por el Consejo Superior, a propuesta del Consejo Académico, al docente Titular que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, a las artes, a la técnica o al servicio de la FUNLAM.

Parágrafo 3. La distinción de docente Honorario se otorgará por el Consejo Superior, a propuesta del Consejo Académico, al docente Titular que haya prestado sus servicios al menos durante quince (15) años a la FUNLAM y que además se haya destacado por sus aportes a la ciencia, a las artes, a la técnica o al servicio de la FUNLAM.

Parágrafo 4. El docente que considere reunir las condiciones señaladas en este artículo, podrá formular la correspondiente solicitud ante el proponente, lo que no impide a que éste actúe de oficio.

Las distinciones sólo tienen connotación académica y confieren el derecho a obtener la publicación, por parte de la FUNLAM, de una de sus obras.



CAPÍTULO XI

SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA FUNLAM

a. Artículo 56°.- Régimen. Las situaciones laborales y el retiro de la FUNLAM se regulan por el contrato de prestación de servicios y las normas propias de éste; si hay relación laboral se rige por el contrato laboral, reglamento interno de trabajo, normas de este Reglamento y del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 57°.- Clases. El docente puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones laborales:

- a. En ejercicio del contrato.
 - b. En suspensión del contrato
 - c. En vacaciones.
 - d. En encargo de otras funciones.
 - e. En licencia por enfermedad o maternidad.
 - f. En comisión.
- En permiso.



Artículo 58°.- Docente en ejercicio. El docente está en ejercicio cuando asume la ejecución del contrato, el cual debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenece a ella.

Artículo 59°.- Docente en suspensión del contrato. El contrato laboral se suspende por las situaciones contempladas en el artículo 4° de la Ley 50 de 1.990 (artículo 51 C.S. del T.).

Artículo 60°.- Docente en vacaciones. El docente bajo contrato laboral tiene derecho a las vacaciones reglamentarias de la FUNLAM dentro del año y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de quince (15) días (artículo 102 C/.S. del T.).

Artículo 61°.- Docente en encargo de otras funciones. Hay encargo cuando el docente es designado para asumir temporalmente, o por periodos determinados, las funciones de otro cargo de carácter académico o administrativo.

No hay encargo cuando ejerce las funciones propias de la academia: desarrollo de investigación, docencia y extensión.



Artículo 62°.- Docente en licencia de maternidad o enfermedad.

Las licencias por maternidad o enfermedad se sujetarán a lo dispuesto en el C.S. del T., Ley 100 de 1.993 y normas reglamentarias.

Artículo 63°.- Docente en comisión. El docente se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado para dejar temporalmente el cargo con el fin de desarrollar actividades tales como adelantar estudios, recibir capacitación, ejercer docencia en condiciones de intercambio en otra institución, asistencia a congresos, seminarios y otros eventos. La comisión será autorizada por el Rector, previo concepto favorable del Decano o quien haga sus veces, y en la Resolución respectiva se precisará su duración, si es o no remunerada, si hay lugar o no al pago de viáticos y las obligaciones contraídas con la FUNLAM.

Artículo 64°.- Docente en permiso. El docente tiene derecho a los permisos contemplados en el C.S. del T. y en las condiciones allí establecidas y Reglamento interno de trabajo.

Artículo 65°.- Terminación del contrato. La terminación del contrato produce el retiro de la FUNLAM. El contrato de prestación de servicios se sujetará: a su terminación, a su duración y a lo pactado. El contrato laboral se terminará en los casos contemplados en el



artículo 5° de la Ley 50 de 1.990 (artículo 61 C.S. del T.) y, en especial, por las faltas calificadas como graves en el Reglamento interno de trabajo; contrato de trabajo, este Reglamento, convención o pacto colectivo o laudo arbitral.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66°.- Objeto. El régimen disciplinario tiene por objeto defender la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación, y eficiencia del servicio docente, mediante la aplicación de este sistema que regula la conducta de los docentes y sanciona los actos incompatibles con los objetivos señalados o con la dignidad que implica el ejercicio de la docencia.

Artículo 67°.- Principios. El régimen disciplinario previsto en este Reglamento es de naturaleza laboral. La interpretación de sus normas se harán con referencia al Derecho Laboral, Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral. Su aplicación deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad y contradicción que orientan toda actividad administrativa.



Artículo 68°.- Derecho de defensa. En todo procedimiento disciplinario se otorgarán garantías para el ejercicio del derecho de defensa y el debido proceso. El derecho de defensa se debe garantizar a través de todo el procedimiento que comprende el conjunto de acciones por las cuales se denuncia, se prueba y se sanciona la falta.

El docente que sea objeto de una inculpación tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación; a que se practiquen las pruebas pertinentes que solicite; a ser oído en declaración de descargos, diligencia para la cual podrá pedir asesoría de Abogado titulado en ejercicio y a interponer los recursos reconocidos.

En todos los trámites disciplinarios que se sigan contra cualquier docente, el Departamento del Recurso Humano de la FUNLAM se obliga a adjuntar a la correspondiente hoja de vida no sólo los documentos contentivos de cargos, acusaciones, requerimientos o decisiones, sino también los descargos, argumentaciones o explicaciones que frente a ellos haga el docente.

Artículo 69°.- Faltas disciplinarias. Son faltas disciplinarias el incumplimiento de obligaciones y violación de prohibiciones contempladas en el C.S. del T. y Reglamento Interno de



Trabajo, el incumplimiento de deberes y violación de prohibiciones contempladas en este Reglamento, el incumplimiento de las obligaciones reguladas en el contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.

Artículo 70°.- Faltas calificadas como graves. Son faltas calificadas como graves, además de las ya enunciadas en este Estatuto y en el Reglamento Interno de Trabajo y con los efectos contemplados en la legislación laboral colombiana, las siguientes:

- a. La evaluación con calificación insatisfactoria del docente.
- b. Cualquier acto, calificado por el Consejo Académico, como incompatible con el decoro que exige el cargo docente, o con el respeto o lealtad debidos a la FUNLAM.
- c. Usar un documento público o privado falso para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la FUNLAM en sus Reglamentos.
- d. Cualquier violación de las prohibiciones contempladas en este Reglamento.



- e. La violación de los principios éticos que regulan la relación docente - estudiante en lo referente al régimen de evaluaciones, trato personal, recepción indebida para sí o para un tercero de dinero o dádivas, o acepte o induzca a promesas remuneratorias por acto que debe realizar en desempeño de sus funciones o para el tráfico de calificaciones.
- f. Apropiarse o aprovecharse indebidamente de trabajos de investigación, escritos, textos, artículos, obras o materiales didácticos cuya propiedad no le pertenezca.
- g. Cualquier acto de violencia que cause daño a la integridad de la persona, a la FUNLAM o a los bienes de la misma.

Artículo 71°.- Sanciones. Los docentes que incurran en faltas disciplinarias están sujetos a la escala y sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y, dentro del contexto de dicho Reglamento y la legislación laboral colombiana, en especial a las siguientes:

- a. Amonestación privada.
- b. Amonestación pública.
- c. Multa.
- d. Suspensión.
- e. terminación del contrato.



Artículo 72º.- Competente. Las sanciones de amonestación privada, amonestación pública, multa y suspensión las impondrá el Jefe del Departamento del Recurso Humano. El Rector es el competente para imponer la sanción de terminación del contrato.

Artículo 73º.- Procedimiento. Conocida una situación que pudiese constituir falta disciplinaria de un docente, el Coordinador del Programa procederá a establecer si aquella puede calificarse como tal a través de diligencias preliminares, en caso positivo procederá en forma inmediata a poner en conocimiento del hecho al Jefe del Departamento del Recurso Humano, el cual procederá con sujeción a la legislación laboral colombiana y Reglamento Interno de Trabajo, observando siempre el derecho de defensa y el debido proceso.

Artículo 74º.- Recursos. Notificada la sanción al docente, éste tiene derecho al recurso de reposición ante el competente para que éste aclare, modifique o revoque. Este Recurso se debe interponer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.



CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 75°.- Participación Democrática. Con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto General y Reglamentos, los docentes gozan del derecho de participación democrática en la dirección de la institución a través de sus representantes en el Consejo Superior, Consejo Académico, Consejo de Facultad.

Artículo 76°.- Ignorancia del Reglamento. La ignorancia del Reglamento no podrá invocarse como causal de justificación de su inobservancia.

Artículo 77°.- Interpretación. Corresponde al Consejo Superior, por función estatutaria, resolver, por vía de autoridad, las dudas que se presenten en la interpretación de este Reglamento.

Artículo 78°.- Vacíos y Reglamentación. El Consejo Académico queda autorizado para resolver situaciones no contempladas en este Reglamento, así como para establecer reglamentaciones específicas.

Artículo 79°.- Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Aprobado en Medellín, a los dos (02) días del mes de diciembre_ de mil novecientos noventa y siete (1.997).

EL PRESIDENTE DEL
CONSEJO SUPERIOR


Padre Elmer Antonio Saldarriaga Sabido
Fundación Universitaria
LUIS AMIGÓ
Consejo Superior
PRESIDENTE

EL SECRETARIO DEL
CONSEJO SUPERIOR


José Marduk Sánchez Castañeda
Fundación Universitaria
LUIS AMIGÓ
Secretaría General

