

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

REGLAMENTO DOCENTE

ACUERDO SUPERIOR N° 06 DEL 06 DE SEPTIEMBRE 2022

(ACTA 06 DEL 6 DE SEPTIEMBRE DE 2022)

Iniciación de vigencia: 1 de febrero de 2023

MEDELLÍN, 2022

ACUERDO SUPERIOR N° 06 DE 2022
Acta N° 06 del 06 de septiembre de 2022

Por medio del cual se aprueba el nuevo Reglamento Docente de la Universidad Católica Luis Amigó.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias.

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO. Conforme al literal E del Artículo 25 del Estatuto General, Acuerdo Superior número 01 del 9 de febrero de 2021, corresponde al Consejo Superior “expedir y modificar los reglamentos internos de la Institución y demás proyectos y planes...”

SEGUNDO. Mediante Acuerdo Superior N° 03 del 2 de diciembre de 1997 se expidió un Reglamento Docente, que fue actualizado mediante Acuerdos Superiores N° 05 de junio 4 de 2002 y N° 26 de septiembre 30 de 2004.

Mediante Acuerdo Superior N° 01 del 6 de marzo de 2012, se expidió un nuevo Reglamento Docente, el cual fue modificado mediante Acuerdo Superior N° 10 del 21 de octubre de 2014.

TERCERO. Mediante Resolución N° 21211 del 10 de noviembre de 2016, el Ministerio de Educación Nacional autorizó el cambio de carácter como Universidad Católica Luis Amigó.

CUARTO. Las nuevas dinámicas de la educación superior, la consolidación del Proyecto Educativo Institucional, el direccionamiento hacia el ofrecimiento de programas en condiciones de óptima calidad. La importancia de promover la Constitución Política de Colombia que consagra en sus artículos 1 y 13, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados como principios fundantes del Estado Social de Derecho, hacen necesario aprobar un nuevo Reglamento Docente que sea acorde con estos retos.

QUINTO. El Reglamento Docente pretende establecer condiciones de trabajo adecuadas para el debido cumplimiento de la función docente, estimular la labor formativa y dinamizar un ambiente académico propicio; elevar la calidad académica fundamentada en el adecuado desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión; establecer un régimen de selección, vinculación, estímulos a la producción, derechos, deberes y prohibiciones, sistema de evaluación, clasificación, escalafón interno, entre otros, creando condiciones de estabilidad relativa dentro de la Institución.

SEXTO: Después de realizar las evaluaciones al actual Reglamento Docente, se procedió a consultar a la comunidad académica, sobre la pertinencia de un nuevo reglamento docente, según lo establecido en el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021, de lo cual se generó la siguiente trazabilidad:

Se presentó la metodología y se conformaron grupos focales con docentes de la institución para su revisión y modificación en reunión del comité asesor de docencia el día 21 de febrero de 2022 Acta 01.

Fue presentado ante el Consejo Académico en sesión del día 9 de agosto de 2022, según consta en el Acta 02, quien conceptuó favorablemente para ser presentado para aprobación del Consejo Superior.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°. Apruébese el Reglamento Docente de la Universidad Católica Luis Amigó, cuyo texto se anexa a continuación.

ARTÍCULO 2°. El Reglamento Docente comenzará su vigencia a partir del 1 de febrero del año 2023.

ARTÍCULO 3°. Deróguense todas las disposiciones que le sean contrarias y particularmente los Acuerdos Superiores N° 01 del 6 de marzo de 2012 y 09 del 21 de octubre de 2014.

Dado en Medellín a los 6 (seis) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

Padre ARNOLDO ACOSTA BENJUMEA
Presidente

Abog. FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	7
MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE	7
Artículo 1. Personal docente.	7
Artículo 2. Principios docentes.	7
CAPÍTULO II	9
OBJETIVOS, ALCANCE E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO	9
Artículo 3. Objetivos.	9
Artículo 4. Alcance.	9
CAPÍTULO III	11
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	11
Artículo 5. Requisitos para la vinculación	11
Artículo 6. Selección.	11
Artículo 7. Vinculación.	12
Artículo 8. Tipo de vinculación para docentes con contrato igual o superior a medio tiempo	12
Artículo 9. Tipo de vinculación para docentes de cátedra en pregrado y posgrado.	13
Artículo 10. Formalización de los servicios docentes.	13
Artículo 11. Inducción.	13
Artículo 12. Coexistencia de contratos.	13
Artículo 13. Incompatibilidad de Cargos.	14
Artículo 14. Calidad de docente.	14
DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES.....	15
Artículo 15. Por la dedicación.	15
Artículo 16. Docente de medio tiempo.....	15
Artículo 17. Docente de tiempo completo.....	15
Artículo 18. Docente de Cátedra.	15
Artículo 19. Por el escalafón.....	15
Artículo 21. Límites de horas semanales.....	16
Artículo 22. Convenios interinstitucionales.	16
Artículo 23. Asignación de cursos.	16
CAPÍTULO V	17
ESCALAFÓN DOCENTE	17
Artículo 24. Objeto y procedimientos del escalafón docente.	17
Artículo 25. Definición de escalafón.	17
Artículo 26. Titulación y experiencia.	18
Artículo 27. Producción intelectual.	18
Artículo 28. Calidad de los servicios prestados.	18
Artículo 29. Categorías docentes.	18

Artículo 30.	Vinculación de los docentes con escalafón.....	18
Artículo 31.	Requisitos para las categorías del escalafón docente.	18
Artículo 32.	Evaluación de la producción institucional.....	21
Artículo 33.	Responsables de evaluar la categoría para docentes nuevos.	21
Artículo 34.	Requisitos para la permanencia en las categorías del escalafón.....	21
Artículo 35.	Deficiencia en la evaluación de desempeño o escasa producción intelectual.	23
Artículo 36.	Desvinculación laboral sin afectación patrimonial.	23
Artículo 37.	Desvinculación de docentes con contrato a término indefinido.	23
Artículo 38.	Remuneración para docentes inscritos en el escalafón.	23
Artículo 39.	Docentes para programas de posgrado.	23
Artículo 40.	Sistema de puntaje y su relación con el escalafón docente.	24
Artículo 41.	Acumulación de puntos.	24
Artículo 42.	Criterios para la asignación de puntos.	24
Artículo 43.	Valoración de la producción intelectual.	25
Artículo 44.	Valoración de títulos académicos y cursos formales.....	25
CAPÍTULO VI		27
DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES		27
Artículo 45.	Derechos.....	27
Artículo 46.	Deberes generales del personal docente.....	27
Artículo 47.	Deberes especiales del personal docente.....	29
Artículo 48.	Prohibiciones.....	30
CAPÍTULO VII		33
EVALUACIONES PERIÓDICAS		33
Artículo 49.	Evaluaciones docentes.	33
Artículo 50.	Contenido de la evaluación de desempeño.....	33
Artículo 51.	Objetivos de la evaluación de desempeño.....	33
Artículo 52.	Aspectos evaluables.....	34
Artículo 53.	Efectos de la evaluación de desempeño.....	34
Artículo 54.	Actores del proceso evaluativo.....	34
Artículo 55.	Autoevaluación docente.	34
Artículo 56.	Evaluación realizada por los estudiantes.	34
Artículo 57.	Notificación y recursos.	35
CAPÍTULO XIII		36
REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES		36
Artículo 58.	Criterios para establecer la remuneración.....	36
Artículo 59.	Vinculación laboral y trabajos para terceros.....	36
Artículo 60.	Remuneración.....	36
Artículo 61.	Remuneración para docentes catedráticos.	36
Artículo 62.	Propiedad intelectual y regalías por patentes.....	36
CAPÍTULO IX		37
ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA		37
Artículo 63.	Clases de estímulos.	37
Artículo 64.	Finalidad.....	37
Artículo 65.	Formación y actualización.....	37
Artículo 66.	Plan de formación docente.....	37

Artículo 67.	Modalidades de actualización y formación.....	37
Artículo 68.	Requisitos para actualización y formación.	38
Artículo 69.	Investigación.	38
Artículo 70.	Planta de docentes investigadores.....	38
Artículo 71.	Disponibilidad de recursos bibliográficos y tecnológicos.....	38
Artículo 72.	Divulgación y transferencia de resultados.	38
Artículo 73.	Distinciones académicas.	38
CAPÍTULO X.....		39
SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA UNIVERSIDAD		39
Artículo 74.	Situaciones laborales.	39
Artículo 75.	Regulación laboral.....	39
Artículo 76.	Terminación del contrato laboral	39
CAPÍTULO XI		40
RÉGIMEN DISCIPLINARIO		40
Artículo 77.	Definición.....	40
Artículo 78.	Criterios.....	40
Artículo 79.	Objeto.....	40
Artículo 80.	Principios.....	40
Artículo 81.	Derecho a la defensa.	40
Artículo 82.	Faltas disciplinarias.	41
Artículo 83.	Faltas calificadas como graves o gravísimas	41
Artículo 84.	Sanciones.....	43
Artículo 85.	Competencia para la aplicación de sanciones.	43
Artículo 86.	Procedimiento.	43
Artículo 87.	Notificaciones y Recursos.	43
CAPÍTULO XII		45
DISPOSICIONES FINALES		45
Artículo 88.	Participación democrática.	45
Artículo 89.	Ignorancia del Reglamento.....	45
Artículo 90.	Interpretación.	45
Artículo 91.	Vacíos y reglamentación.	45
Artículo 92.	Solución de conflictos.....	45
Artículo 93.	Vigencia.	45

CAPÍTULO I

MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 1. Personal docente.

El personal docente de la universidad estará conformado por profesionales con idoneidad profesional, ética, pedagógica y humanística que, de acuerdo con la misión institucional, sus normas internas, se inscriben con autonomía intelectual, social y ética en el desarrollo de las funciones sustantivas.

Artículo 2. Principios docentes.

Son principios rectores para el desarrollo de la función docente, en el contexto de la misión y principios institucionales, los siguientes:

A. **Libertad de cátedra.** En cumplimiento de su misión, el docente tendrá la necesaria discrecionalidad para presentar, 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 estudiante podrá controvertir dentro de los criterios estrictamente académicos.

B. **Acompañamiento.** El docente deberá constituirse en actor fundamental para la formación integral del estudiante y, como tal, lo estimulará para que logre su meta educativa; procurará que éste sea protagonista en la construcción y adquisición del conocimiento.

C. **Compromiso.** El docente, sujeto activo de la comunidad académica y responsable de su permanente construcción, debe ser un profesional comprometido con la investigación, la capacitación, la docencia, la extensión, la internacionalización y la proyección social en la tarea de crear, recrear y aplicar el conocimiento y de garantizar con su quehacer el crecimiento y desarrollo institucional.

D. **Actitud científica.** El docente debe poseer y orientar una actitud científica que promueva en el estudiante una formación para el desarrollo de una cultura académica en el ámbito de la reflexión, la argumentación y el debate crítico con miras a la intervención y transformación de la realidad, en el contexto de la misión y la visión institucional.

E. **Respeto a la dignidad humana.** La universidad, en el contexto de la Constitución Política de Colombia, la normativa nacional y demás tratados internacionales, aspira a coadyuvar en la conformación de una sociedad pluralista cimentada en el respeto de la dignidad humana y en el reconocimiento de los derechos fundamentales. En concordancia, el docente fundará su acción en el respeto a la dignidad humana, como referente y límite material que permita la formación de personas responsables que busquen sus metas, se tracen sus propósitos, y le den sentido a su existencia.

F. **No discriminación:** el docente propiciará en su actuar y en su discurso, la promoción de los derechos humanos que se deben observar en el ámbito universitario, sin

distinción de: raza, sexo, idioma y religión. El principio de no discriminación propicia la libertad, la igualdad como derechos fundamentales y por lo tanto desmotiva los mecanismos que promueven la discriminación, exclusión o estigmatización por razones de raza, sexo u orientación sexual. Los derechos en la institución se reconocen en igualdad para todas las personas.}

G. **Intolerancia de cualquier forma de violencia:** el docente en su actuar y en su discurso, evitará incurrir en formas de violencia de cualquier tipo; así mismo en su labor docente fortalecerá siempre el respeto, la dignidad y la libertad. Así mismo la institución y sus docentes estarán comprometidos con la erradicación de las violencias basadas en género o a la sexualidad diversa.

H. **Responsabilidad social.** Por su carácter formativo, la docencia tiene una función social que determina para el docente responsabilidades científicas y éticas frente a sus estudiantes, a la Universidad y a la sociedad en general.

I. **Participación.** El docente, como integrante de la comunidad académica de la Universidad y en razón de la 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 Constitución Política, la Ley y la identidad institucional, tiene libertad de asociación y de expresión sobre la base del respeto, de tal manera que facilite el ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la Institución.

J. **Identidad Amigoniana.** El docente de la Universidad es un educador que deberá interrelacionarse con los principios de la identidad amigoniana y actuará de manera coherente con dicha identidad.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS, ALCANCE E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 3. Objetivos.

El presente Reglamento pretende los siguientes objetivos:

- A. Establecer condiciones de trabajo adecuadas para el debido cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior.
- B. Propender por la calidad académica fundamentada en el adecuado desarrollo de las funciones sustantivas del personal docente.
- C. Establecer el régimen de selección, vinculación, promoción, evaluación, retiro y análisis de las diferentes situaciones laborales para los docentes.
- D. Fomentar el estudio y conocimiento de la realidad social y su contexto, de los principios filosóficos y objetivos que orientan la Universidad.
- E. Procurar la capacitación, actualización y complementación continuadas del personal docente en los aspectos científico, pedagógico y cultural, como medios para lograr la excelencia académica.
- F. Proporcionar bases para la evaluación objetiva del personal docente.
- G. Propender por la idoneidad científica y académica del cuerpo docente.
- H. Establecer un régimen de derechos, obligaciones, deberes, distinciones académicas, reconocimientos, capacitación, estímulos e incentivos, en el desarrollo de sus funciones.
- I. Establecer un régimen disciplinario que responda a situaciones propias de esta reglamentación que afecten el cumplimiento de las obligaciones del personal docente.
- J. Promover la igualdad y la no discriminación como derechos fundamentales inherentes a la persona, los principios de igualdad y equidad de género, transversalización de una perspectiva de igualdad de género y los derechos de diversidad, transparencia, interculturalidad e interseccionalidad.
- K. Promover el bienestar institucional, fundamentado en la primacía de la persona y su relación con lo trascendente, consigo mismo, con los otros y con la naturaleza. Bajo la exigencia de relaciones interpersonales respetuosas en la comunidad universitaria, rechazando y denunciando las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia, discriminación y exclusión.

Artículo 4. Alcance.

El presente reglamento se aplica a los docentes que estando al servicio de la universidad en programas de pregrado y posgrado, apoyan también el desarrollo de las funciones

sustantivas o responsabilidades administrativas tanto en la sede principal como en los Centros Regionales.

Parágrafo 1. Este reglamento no aplica para los profesionales vinculados para la ejecución de proyectos o actividades que demandan servicios técnicos, acompañamiento en aprendizaje de competencias específicas en artes u otras, conferencistas, seminarios, eventos de formación permanente, entre otros, en la Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad y Bienestar Institucional, para quienes rige lo prescrito en el Reglamento Interno de Trabajo y las demás normas generales y específicas que para tales fines existan tanto a nivel nacional como las que institucionalmente regulen la prestación de dichos servicios.

Parágrafo 2. La selección, vinculación, remuneración y evaluación de los profesionales que prestan sus servicios en la Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad, en programas no formales, y los que igualmente lo hacen en Bienestar Institucional, serán reglamentadas por la Rectoría General.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 5. Requisitos para la vinculación.

Quien aspira a ser docente de la universidad, además de los requisitos consagrados en la legislación colombiana y los reglamentos internos, debe poseer calidades personales y académicas destacadas, idoneidad ética, profesional, pedagógica y humanística, conocer y respetar los principios institucionales consagrados en las normas internas.

El aspirante no puede estar inmerso en las inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019, y no haber sido sancionado disciplinariamente en el ejercicio de la profesión o penalmente, salvo por delitos culposos.

Artículo 6. Selección.

Para la selección del personal docente, el rector general se asesorará del Departamento de Gestión Humana mediante un proceso de vinculación. Se entiende por éste, el procedimiento mediante el cual se convoca, a quienes aspiren a integrar su cuerpo docente, a someterse a una evaluación de su idoneidad académica y profesional, con miras a dicha selección. En igualdad de condiciones, se dará prelación a los graduados amigonianos. El Departamento de Gestión Humana y los directores de cada Programa velarán porque, al menos, el 25% de los docentes en cada programa, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este reglamento, sean graduados amigonianos.

El Departamento de Gestión Humana reglamentará la manera de hacer la convocatoria, los trámites que deban cumplirse, los instrumentos que habrán de utilizarse para el proceso de vinculación y el modo de hacer la respectiva evaluación, siempre teniendo en cuenta los principios y las definiciones contenidas en el presente reglamento. La reglamentación del proceso de vinculación requiere la aprobación de la Rectoría General y deberá hacerse en términos de transparencia, mérito y objetividad.

El proceso de vinculación se puede declarar desierto cuando no se presente un número suficiente de candidatos o los aspirantes que se presenten no reúnan satisfactoriamente las condiciones exigidas, en cuyo caso se hará una nueva convocatoria.

Para ingresar como docente, el aspirante debe cumplir con los siguientes requisitos:

- A. Someterse al proceso de selección, mediante convocatoria previamente establecida por el Departamento de Gestión Humana, ingresando su hoja de vida en el micrositio dispuesto para ello, de la página de la Universidad Católica Luis Amigó.
- B. Presentar los documentos relacionados a continuación y según sea el caso:
 - Fotocopia de la cédula de ciudadanía o de extranjería
 - Fotocopia de los siguientes certificados: pasado judicial, antecedentes disciplinarios e inhabilidades (ley 1918 de 2018)
 - Fotocopia autenticada del diploma y del acta de grado que acrediten el título universitario.

- Fotocopia autenticada del título de Especialización, Maestría, Doctorado o su equivalente, debidamente convalidado por la autoridad competente.
- Constancia auténtica de la experiencia profesional
- Fotocopia de la matrícula y/o tarjeta profesional en aquellas carreras para las cuales esté establecida.

C. Presentar entrevistas, pruebas técnicas, psicológicas y demás requeridas según la necesidad del perfil requerido en el caso concreto.

Parágrafo 1. En caso de docentes extranjeros deberán cumplir los requisitos de ley para el ejercicio laboral.

Parágrafo 2. La contratación de docentes también estará sometida de manera específica a los lineamientos de contratación laboral establecidos por la universidad y lo demás señalado en los reglamentos internos como el Código de Buen Gobierno y Transparencia, entre otros.

Parágrafo 3. Estos requisitos y procedimientos podrán ser modificados según los lineamientos institucionales.

Artículo 7. Vinculación.

Para ser vinculado como docente de la universidad, se requiere el cumplimiento de los requisitos contemplados en este Reglamento Docente, lineamientos de contratación y demás normas y procedimientos establecidos institucionalmente.

Artículo 8. Tipo de vinculación para docentes con contrato igual o superior a medio tiempo.

Los docentes con contrato laboral igual o superior a medio tiempo podrán ser vinculados atendiendo las necesidades de los programas para el cabal desarrollo de las funciones sustantivas; la misma vinculación será conforme a las modalidades prescritas en el Código Sustantivo del Trabajo. Su duración podrá ser por labor u obra determinada, término fijo, ya sea por semestre académico, año académico, año calendario o contrato a término indefinido.

- **Se entiende por contrato por semestre académico:** el que se realiza por la duración del mismo desde el inicio hasta la terminación de los procesos académicos.
- **Se entiende por contrato por año académico:** el que se realiza por la duración de los dos semestres académicos desde el inicio hasta la terminación de los procesos académicos del segundo período respectivo.
- **Se entiende por contrato por año calendario:** el que se realiza por la duración de doce meses.
- **Se entiende por contrato término indefinido:** aquel que no se fija duración para su terminación, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

- **Se entiende por contrato de tiempo completo:** aquel que cumple la jornada laboral completa durante la semana, la cual es de 40 horas para los docentes.
- **Se entiende por contrato de medio tiempo:** aquel que cumple la mitad de la jornada laboral establecida para un docente de tiempo completo en una semana. Esto es, 20 horas.

Artículo 9. Tipo de vinculación para docentes de cátedra en pregrado y posgrado.

Los docentes de cátedra en los diferentes programas, con fundamento en lo dispuesto en la ley, serán vinculados mediante contrato de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 10. Formalización de los servicios docentes.

Por regla general, la prestación de los servicios docentes en la universidad será formalizada mediante contrato escrito, con sujeción a las normas legales y a los reglamentos. No habiéndose cumplido lo anterior, será aplicable lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas supletivas y concordantes que regulen la materia.

Artículo 11. Inducción.

Todo docente que ingrese al servicio de la universidad deberá realizar un proceso de inducción coordinado por el Departamento de Gestión Humana, que incluya como mínimo el conocimiento del Estatuto General, Reglamento Estudiantil, Reglamento Interno del Trabajo, Reglamento Docente, Plan de Desarrollo Institucional, Lineamientos Académicos y Curriculares, Código de Buen Gobierno y Transparencia, Estatuto de Propiedad Intelectual, Filosofía Amigoniana Institucional, Habeas Data, Modelo Pedagógico y Sistema Evaluativo, entre otros. Así mismo se facilitarán los espacios para capacitaciones en la gestión de los recursos tecnológicos para sistema académico y campus virtual.

Artículo 12. Coexistencia de contratos.

El profesor de tiempo completo o medio tiempo solo tendrá una relación laboral con la Universidad, de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, no siendo posible, por regla general, que tenga varios contratos yuxtapuestos en la prestación del servicio.

Parágrafo. En todo caso, tanto para el personal docente como para el personal administrativo, para efectos de la coexistencia contractual dentro de la misma institución, debe ser en concordancia con la Resolución Rectoral No. 19 del 22 de marzo de 2022, o la que la sustituya o modifique.

Artículo 13. Incompatibilidad de Cargos.

Es incompatible el desempeño de cargos de direccionamiento académico o administrativo o apoyo en cualquiera de los niveles en la Universidad, o de docentes de tiempo completo, con contratos adicionales para docencia de medio tiempo o tiempo completo.

Por necesidades especiales del servicio, solo podrán tener contratos adicionales de cátedra siempre que reúnan los requisitos institucionales para ello, no desplacen la contratación de docentes de medio tiempo y tiempo completo y con los límites establecidos en esta disposición, o lo que llegue a establecer el Rector General por vía reglamentaria.

Artículo 14. Calidad de docente.

El estamento docente de la universidad está integrado por los docentes que, estando a su servicio bajo una relación contractual, ejercen directa y primordialmente funciones académicas de acompañamiento en la formación integral y aprendizaje de los estudiantes, en la investigación, extensión y proyección social, cooperación institucional, bienestar institucional y demás responsabilidades de apoyo en procesos inherentes al desarrollo de los programas académicos: autoevaluación, relaciones con graduados, acreditación administración de estudiantes, elaboración de mediaciones pedagógicas, entre otros.

CAPÍTULO IV

DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 15. Por la dedicación.

Por la dedicación a la universidad, los docentes se clasifican en:

- A. Docente de tiempo completo
- B. Docente de medio tiempo.
- C. Docente de cátedra pregrado.
- D. Docente de cátedra posgrado.

Parágrafo. Según las necesidades de las institución y de conformidad con las normas que regulan la materia, la dedicación de los docentes podrá pactarse para prestar el servicio bajo las diferentes modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa u otras, según la metodología de los programas, las necesidades de la institución o circunstancias sobrevinientes que impliquen el uso de estas formas, con carácter temporal o en los términos que se pacten expresamente en los contratos, siempre con la autorización expresa del Rector General, en calidad de nominador y dentro de lo que establezcan los reglamentos y la ley.

Artículo 16. Docente de medio tiempo.

Es el docente que se vincula por contrato laboral, cuya duración será de 20 horas semanales. El docente de medio tiempo dedicará la totalidad de la jornada laboral, para el desarrollo de las funciones sustantivas u otras actividades administrativas. La mayor dedicación a una u otras responsabilidades se hará en razón de las necesidades institucionales, fortalezas y competencias de los docentes.

Artículo 17. Docente de tiempo completo.

Es el docente que se vincula por contrato laboral, cuya duración será de 40 horas semanales. El docente de tiempo completo dedicará la totalidad de la jornada laboral, para el desarrollo de las funciones sustantivas u otras actividades administrativas. La mayor dedicación a una u otras responsabilidades se hará en razón de las necesidades institucionales fortalezas y competencias de los docentes.

Artículo 18. Docente de Cátedra.

Es el docente que se vincula por contrato laboral, cuya duración sea, a lo sumo, la del respectivo período académico sin que ésta sea superior a 11 horas semanales. Su tiempo de servicio se tendrá en cuenta para efectos de inscripción y ascenso en el escalafón. El docente de cátedra sirve el número de horas de docencia directa para las que fue contratado.

Artículo 19. Por el escalafón.

Es el docente con dedicación laboral de tiempo completo o medio tiempo, inscrito en el escalafón docente. Su vinculación laboral lo compromete con la realización de las

actividades propias de las diferentes funciones sustantivas y se clasificarán en dos niveles por categoría, así:

- A. AUXILIAR 1 y 2
- B. ASISTENTE 1 y 2
- C. ASOCIADO 1 y 2
- D. TITULAR 1 y 2

Artículo 20. Docencia directa.

Se entiende por docencia directa el tiempo en el cual se desarrollan actividades de enseñanza y aprendizaje en cursos activos de la institución, que presupone siempre un trabajo previo y posterior a éstas por parte del docente y del estudiante. Las horas de acompañamiento al estudiante, para su trabajo independiente y las que implican las actividades previas y posteriores serán programadas en los lineamientos de proyección docente. En todo caso, se tendrán en cuenta las diferentes metodologías adoptadas en los programas académicos.

Artículo 21. Límites de horas semanales.

Corresponde al Consejo Superior o a quien éste delegue, establecer el número mínimo y máximo de horas semanales que deben servir los docentes con vinculación laboral para el desarrollo de las funciones sustantivas, sin que estas actividades de apoyo requeridas impliquen contraprestación adicional, siempre y cuando se respete la jornada laboral máxima establecida por las normas laborales.

Artículo 22. Convenios interinstitucionales.

En virtud de convenios interinstitucionales con instituciones de educación superior, entidades territoriales o educativas, entre otras, el rector general podrá autorizar la dedicación de la jornada total o parcial de los docentes a la ejecución de dichos convenios, dentro o fuera de la universidad, estableciendo responsabilidades, plazos y productos que deberán cumplirse.

Artículo 23. Asignación de cursos.

Con el fin de garantizar un buen nivel académico y un óptimo desempeño del docente, el decano y el director del programa, o quienes hagan sus veces, velarán porque los cursos asignados a éste sean propios de su saber, experiencia y competencia específica.

CAPÍTULO V

ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 24. Objeto y procedimientos del escalafón docente.

El escalafón docente tiene por objeto garantizar el nivel académico, la estabilidad relativa y la promoción de los docentes. Éste se inicia una vez el docente con vinculación laboral tiempo completo o medio tiempo, haya sido inscrito, previa evaluación satisfactoria de su labor y el cumplimiento de los requisitos según la categoría.

El rector general expedirá el acto de inscripción y ascenso en el escalafón y contra él sólo procede el recurso de reposición, en subsidio apelación. El mismo sólo regirá a partir del 1º de marzo del año calendario siguiente en el cual quede en firme el acto administrativo que lo autorice. En ningún caso operará el silencio administrativo positivo y la presentación en una fecha, no implicará la adquisición de derechos, hasta que la resolución quede en firme y en los plazos y términos establecidos en este artículo.

Parágrafo Las formalidades, períodos y términos para acceder al escalafón docente y su ascenso serán reglamentados por el rector general, en cuanto no esté dispuesto en los reglamentos.

Artículo 25. Definición de escalafón.

El escalafón docente es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías que se establecen para clasificar a los docentes escalafonados, de acuerdo con sus títulos universitarios, su experiencia académica y profesional, su producción institucional, evaluación de desempeño, capacitación u otros criterios relevantes en el desarrollo de funciones sustantivas, la calidad y naturaleza de los servicios prestados a la universidad y el tiempo de su vinculación a ella. El simple transcurso del tiempo o la sola obtención de títulos, no generan por sí solos derechos para la inscripción y promoción.

Parágrafo 1. Los docentes que fueren designados para desempeñar temporalmente cargos administrativos dentro de la universidad conservarán el derecho a que se les tenga en cuenta el tiempo que dure el encargo administrativo para el ascenso en el escalafón. Para los efectos salariales, se le asignará el salario correspondiente a la responsabilidad que desempeñen y durante el tiempo que ésta dure. Finalizado el encargo volverán a la docencia y su asignación salarial corresponderá a la respectiva categoría en que se encuentra clasificado.

Parágrafo 2. La distribución del número de docentes en las diversas categorías del escalafón se hará por programas; las categorías asignadas variarán según consideraciones académicas y financieras. El rector general podrá, suprimir cargos o reasignarlos a otra Facultad.

En todo caso, en cada anualidad, la Vicerrectoría de Docencia, con la Dirección de Planeación, el Departamento de Gestión Humana y la Dirección Administrativa y Financiera, harán la proyección indispensable, con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno, la cual podrá ser aceptada o modificada por el rector general.

Artículo 26. Titulación y experiencia.

Para los efectos de este escalafón se tendrán en cuenta los títulos universitarios de pregrado y posgrado. Los títulos universitarios y la experiencia académica o profesional deben ser preferiblemente en el área de desempeño del docente, o en áreas afines o interdisciplinarias relacionadas con su trabajo académico.

Parágrafo 1. La adquisición de dos o más títulos en un mismo nivel de pregrado o posgrado no es equivalente en ningún caso al título en un nivel superior.

Parágrafo 2. Todos los docentes de la universidad deben acreditar al menos un título posgradual, salvo que por la naturaleza del programa sea indispensable vincular personas reconocidas en el ejercicio de la profesión, con formación pedagógica y cuya oferta de servicios sea escasa en dicha disciplina.

Artículo 27. Producción intelectual.

Para los efectos de este reglamento se entiende por producción intelectual la creación de obras científicas, artísticas, literarias, humanísticas, culturales, la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales y de innovación, de acuerdo con lo contemplado en la normativa interna y externa. Lo que se refiere a dicha producción se evaluará periódicamente en la forma que más adelante se señala. También serán consideradas la producción en el desarrollo de las funciones sustantivas en los puntajes y eventos que considere la Universidad por vía reglamentaria.

Artículo 28. Calidad de los servicios prestados.

La calidad de los servicios prestados a la Universidad hace relación a los resultados en el desempeño de las responsabilidades asignadas al docente.

Artículo 29. Categorías docentes.

El escalafón de los docentes tiene las categorías ya descritas previamente, así:

- A. AUXILIAR 1 y 2
- B. ASISTENTE 1 y 2
- C. ASOCIADO 1 y 2
- D. TITULAR 1 y 2

Artículo 30. Vinculación de los docentes con escalafón.

La vinculación de los docentes con escalafón se hará mediante contrato de trabajo a término fijo por semestre o año académico. El tiempo de la vinculación podrá ser superior si el docente obtiene una excelente evaluación de desempeño en sus responsabilidades y dentro de los lineamientos de contratación establecidos por la universidad.

Artículo 31. Requisitos para las categorías del escalafón docente.

Los criterios para determinar la clasificación en las categorías son:

DOCENTE AUXILIAR:**Auxiliar 1**

Aplica para todos los docentes desde su ingreso a la Institución siempre que cumplan con el requisito de título mínimo de especialista reconocido en Colombia.

Parágrafo. Excepcionalmente se considerará en esta categoría quienes tengan un saber o trayectoria reconocida en el medio, título de pregrado y que estén cursando un nivel de formación posgradual con miras a titulación, previa recomendación del director del programa al Departamento de Gestión Humana, quien solicitará al rector general su autorización. Esta última, estará condicionada con carácter temporal a la acreditación del título correspondiente por parte del docente, en un tiempo que será valorado en el momento de la contratación.

Auxiliar 2

- a. Al menos título de Especialista.
- b. Dos años de experiencia docente continua e inmediatamente anterior a la vinculación con la Universidad Católica Luis Amigó, en Instituciones de Educación Superior en programas formales de pregrado o posgrado. Indiferente de la dedicación o tipo de contrato.
- c. Haber realizado y aprobado el curso de Formación Socio Humanística Institucional nivel 1.
- d. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

DOCENTE ASISTENTE:

Asistente 1

Se llega a esta categoría por incumplimiento de requisitos de permanencia en la categoría asistente 2 en el lapso de 2 años.

Asistente 2

- a. Al menos título de Magíster.
- b. Haber permanecido como mínimo dos años en la categoría auxiliar 2.
- c. Tener una producción institucional acumulada, al menos en los últimos tres años, mínimo 100 puntos.
- d. Haber realizado y aprobado el curso de formación Institucional en temáticas que la Institución considere relevantes para este fin.
- e. Competencia certificada en manejo de herramientas y programas tecnológicos con aplicación en docencia.
- f. Competencia certificada en el nivel A2 del marco común europeo o su equivalente para el manejo de una segunda lengua.
- g. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

DOCENTE ASOCIADO:

Asociado 1

Se llega a esta categoría por incumplimiento de requisitos de permanencia en la categoría Asociado 2 en el lapso de 3 años.

Asociado 2

- a) Disponibilidad del cupo Institucional en esta categoría.
- b) Título de Magíster o Doctor.
- c) Haber permanecido como mínimo tres años en la categoría de Docente Asistente 2.
- d) Tener una producción institucional acumulada al menos en los últimos 3 años, mínimo de 150 puntos.
- e) Haber realizado y aprobado el curso de formación Institucional en temáticas que la Institución considere relevante para este fin.
- f) Certificado de actualización en las TIC.
- g) Competencia certificada en el nivel B1 según el marco común europeo o su equivalente para el manejo de una segunda lengua.
- h) Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.
- i) Tener vinculación de tiempo completo con la Institución durante los últimos 3 años.

DOCENTE TITULAR:

Titular 1

Se llega a esta categoría por incumplimiento de requisitos de permanencia en la categoría Titular 2 en el lapso de 3 años.

Para la permanencia en esta categoría se exigirá una producción institucional acumulada, mínimo de 200 puntos, de los cuales al menos 100, deben ser en la función sustantiva de investigación. De no acreditar producción será asignado en la categoría Asociado 2 del escalafón Institucional.

Titular 2

- a. Título de Doctorado o Posdoctorado.
- b. Disponibilidad del cupo en esta categoría.

- c. Haber permanecido como mínimo 3 años en la categoría de asociado 2.
- d. Tener una producción institucional acumulada, mínimo de 250 puntos, desde su vinculación y escalafón como Asociado, de los cuales al menos 200 deben ser en la función sustantiva de investigación.
- e. Clasificación en Minciencias en categoría asociado o senior. Quien pierda esta clasificación, será clasificado en Titular 1.
- f. Competencia certificada en el nivel B2 según el marco común europeo o su equivalente en el manejo de una segunda lengua.
- g. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.
- h. Tener vinculación de tiempo completo con la Institución durante los últimos 3 años.

Artículo 32. Evaluación de la producción institucional.

La producción institucional será evaluada en criterios de calidad y producción inmediata a la clasificación, en los términos que determine la institución.

Artículo 33. Responsables de evaluar la categoría para docentes nuevos.

La responsabilidad de la evaluación para determinar por primera vez, y antes de su nombramiento, la categoría que corresponde a un docente nuevo que se vincule a la Universidad como docente con escalafón será realizada por el **Comité de Escalafón Docente**, que estará conformado así: el vicerrector de docencia, quien lo presidirá, los jefes de los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, un docente de tiempo completo vinculado al menos por año académico y un decano o director de programa, éstos dos últimos elegidos por el rector general.

Este comité será responsable de proponer el escalafonamiento inicial y ascensos dentro del mismo al rector general, quien lo decidirá mediante resolución rectoral. De igual manera, resolverá cualquier inquietud o recurso interpuesto cuando se trate de la materia y que sea propuesto por los docentes interesados y hará la proposición de reasignación de categorías, cuando deba hacerse por incumplimiento de requisitos, entre otros asuntos propios de la materia. Se reunirá ordinariamente cada dos meses y de manera extraordinaria cuando sea indispensable.

Parágrafo. Corresponde a este comité presentar a la Rectoría la propuesta de actualización de la reglamentación indispensable para la implementación del escalafón establecido en este reglamento.

Artículo 34. Requisitos para la permanencia en las categorías del escalafón. La inscripción en una categoría del escalafón no constituye un derecho absoluto ni irrevocable, pues están sometidos a plazos, condiciones y cumplimiento de requisitos permanentes, en los términos de los reglamentos.

Los requisitos para permanecer en las diferentes categorías son:

A. AUXILIAR 2:

Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

B. ASISTENTE 2:

Tener una producción institucional acumulada, al menos en los últimos tres años, mínimo 100 puntos.

Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

C. ASOCIADO 2:

Tener una producción institucional acumulada al menos en los últimos 3 años, mínimo de 150 puntos.

Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

Tener vinculación de tiempo completo con la Institución durante los últimos 3 años.

D. TITULAR 1:

Para la permanencia en esta categoría se exigirá una producción institucional acumulada, mínimo de 200 puntos, de los cuales al menos 100, deben ser en la función sustantiva de investigación. De no acreditar producción será asignado en la categoría Asociado 2 del escalafón Institucional.

E. TITULAR 2:

Tener una producción institucional acumulada, mínimo de 250 puntos, desde su vinculación y escalafón como Asociado, de los cuales al menos 200 deben ser en la función sustantiva de investigación.

Clasificación en Minciencias en categoría asociado o senior, quien pierda esta clasificación, será clasificado en Titular 1.

Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución, igual o superior a 4.0 por los distintos actores que participan del proceso.

Tener vinculación de tiempo completo con la Institución durante los últimos 3 años.

Parágrafo 1. La producción intelectual o sus equivalentes y la actualización en cursos de formación son acumulables.

Parágrafo 2. Los títulos obtenidos en el exterior solo serán tenidos en cuenta para ascenso, previo cumplimiento del requisito de convalidación en Colombia.

Parágrafo 3. Para todos los efectos, las especializaciones médicas y quirúrgicas serán asimiladas al nivel de Maestría. Los títulos canónicos solo serán reconocidos después de su proceso de convalidación en Colombia.

Parágrafo 4. Los docentes que a la fecha de expedición del presente reglamento se encuentran inscritos en el escalafón docente, tendrán un plazo de doce (12) meses, a partir de la iniciación de vigencia de este reglamento para acreditar los requisitos correspondientes a la categoría que pretenden les sea reconocida. El no cumplimiento de

requisitos en el plazo establecido, generará por parte de la universidad, una reasignación inferior de categoría en la que corresponda a su nivel de formación dentro de este nuevo escalafón (auxiliar 1, asistente 1, asociado 1, titular 1).

Parágrafo 5. Esta reasignación de categoría se notificará al docente, con las implicaciones salariales que esto conlleve. El Departamento de Relaciones Laborales, deberá hacer los ajustes salariales con base en esta reasignación.

Parágrafo 6. En el caso de licencias, comisiones, prorrogas o renovaciones contractuales el docente conservará la categoría que tenga en el escalafón al momento de ser aprobado cualquiera de estos actos. En caso de renuncia o desvinculación por iniciativa de la universidad perderá la categoría correspondiente.

Artículo 35. Deficiencia en la evaluación de desempeño o escasa producción intelectual.

La evaluación del desempeño del docente cuyo resultado sea regular o deficiente al tenor de lo que se establece en el presente reglamento, así como cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, entrega de productos en cualquiera de las funciones sustantivas y de los deberes y prohibiciones establecidos en el contrato o del Reglamento Interno de Trabajo, podrá dar lugar a su terminación contractual, no renovación o prórroga del contrato o un nuevo contrato en condiciones de menos estabilidad relativa y garantías, en duración y dedicación.

Artículo 36. Desvinculación laboral sin afectación patrimonial.

En todo caso, corresponde al decano de la respectiva Facultad o director de Centro Regional, junto con los jefes de los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales, proponer al rector general, previas las evaluaciones y el seguimiento realizado, la terminación contractual de un docente, previa verificación legal del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Artículo 37. Desvinculación de docentes con contrato a término indefinido.

La desvinculación laboral de docentes contratados bajo la modalidad de contratos a término indefinido, será facultativo exclusivamente del rector general, el cual estudiará el caso por solicitud del respectivo jefe de la Unidad ante el Departamento de Gestión Humana y con el concepto previo del jefe del Departamento de Relaciones Laborales.

Artículo 38. Remuneración para docentes inscritos en el escalafón.

Para determinar los salarios inherentes a las diversas categorías de los docentes de tiempo completo y medio tiempo que se encuentren inscritos en el escalafón, se delega al rector general para que, mediante resolución rectoral, estipule, en cada anualidad, la asignación salarial adecuada, conforme a la disponibilidad presupuestal y dentro de los parámetros de ley.

Artículo 39. Docentes para programas de posgrado.

El docente que preste sus servicios en los programas de posgrado, con una vinculación igual o superior a medio tiempo, debe acreditar como mínimo los requisitos establecidos para docente asistente 2. Su remuneración será determinada por el rector general, mediante resolución, conforme a la disponibilidad presupuestal y dentro de los parámetros de ley.

Parágrafo. Las excepciones a lo contemplado en este artículo serán estudiadas y autorizadas por el rector general, siempre y cuando sea indispensable vincular otros perfiles y el docente propuesto acredite una amplia experiencia laboral o una producción intelectual evidente u otros equivalentes que den cuenta de su trayectoria como reconocimiento o producción en otras funciones de la educación superior.

Artículo 40. Sistema de puntaje y su relación con el escalafón docente.

El sistema de puntaje sirve como reconocimiento de los indicadores de producción académica e intelectual, de las distinciones académicas y de la competencia en un idioma no materno, útil en su disciplina; todo ello para fines de su permanencia en el escalafón, su ascenso a otra categoría del mismo y los estímulos a que haya lugar. Este deberá actualizarse e implementarse desde el Departamento de Gestión Humana para garantizar la objetividad en relación con la inscripción y ascenso en el escalafón. La universidad creará y reglamentará un sistema para evidenciar el cumplimiento de puntos de los docentes en las diferentes funciones sustantivas.

Parágrafo. El desempeño de los cargos directivos asignados en comisión dará lugar a puntaje en los términos que señale este reglamento.

Artículo 41. Acumulación de puntos.

Los puntos obtenidos durante la permanencia en una categoría del escalafón docente sólo son acumulables para la siguiente. Así, para efectos de ascenso en el escalafón y estímulos, los puntos obtenidos como resultado de la producción intelectual sólo se contabilizarán una vez.

Artículo 42. Criterios para la asignación de puntos.

Para efectos del puntaje otorgado a los docentes se tendrán en cuenta los criterios que determine la Rectoría General por vía reglamentaria:

A. El puntaje correspondiente a la producción intelectual o sus equivalentes sólo tiene efecto para fines de ascenso o permanencia en el respectivo escalafón.

B. La asignación de puntaje a las distinciones académicas será señalada en cada caso por el rector general.

C. La asignación de puntaje por el aprendizaje de un idioma no materno es realizada mediante acreditación de competencia en la comprensión y expresión verbal y escrita, de acuerdo con los criterios contenidos para dicha acreditación en el marco común europeo u otros referentes que lleguen a implementarse. El rector general, basándose en propuestas del Departamento de Idiomas, definirá las certificaciones y entidades que pueden validar la competencia en una segunda lengua.

D. En la evaluación anual de la gestión directiva de un vicerrector, de un decano o de un director, al directivo respectivo se le otorgarán: 10 puntos por un resultado *excelente*; 6 puntos por un resultado *bueno*; 0 puntos por un resultado *aceptable*. Una evaluación *deficiente* exigirá que el directivo realice un plan de mejoramiento, el cual debe ser supervisado y evaluado dentro del semestre siguiente por el jefe del Departamento de Gestión Humana; de continuar presentes los factores que dieron el resultado general

deficiente, se hará traslado de la evaluación al rector general, quien revisará la continuidad o no de la persona en el cargo y, si es del caso, en la Institución.

E. Los docentes con escalafón que en la evaluación del desempeño académico obtengan la calificación de *excelente* recibirán 5 puntos por cada semestre comprendido en el período evaluado; los que obtengan la calificación de *buena* recibirán 3 puntos por cada semestre comprendido en el período evaluado; y los que obtengan la calificación de *aceptable*, 0 puntos por este resultado. Una evaluación *deficiente* exigirá que el docente realice un plan de mejoramiento, el cual debe ser supervisado y evaluado dentro del semestre siguiente por el jefe del Departamento de Gestión Humana; de continuar presentes los factores que dieron el resultado general *deficiente*, se hará traslado de la evaluación al rector general, quien revisará la continuidad o no de la persona en el cargo y, si es del caso, en la Institución.

F. Los puntajes estipulados en el presente reglamento son adicionales a los que resulten de la evaluación de la producción académica e intelectual del docente o directivo en comisión de servicios.

Parágrafo 1. Para efectos de la evaluación docente se entiende por **período evaluado** aquel que haya transcurrido desde la anterior evaluación periódica de resultados y el desempeño académico hasta la última evaluación.

Parágrafo 2. Las ponderaciones y asignaciones de puntos establecidas en este artículo podrán ser modificadas por el rector general.

Artículo 43. Valoración de la producción intelectual.

La valoración de la producción intelectual generada por los investigadores y docentes de la Institución, siempre y cuando hagan referencia directa a la actividad investigativa y docente de la Universidad, recibirá el puntaje según la clasificación que para tal fin expida el Rector General, mediante resolución rectoral, basado en lo establecido por Minciencias para efectos de clasificación de grupos de investigación.

Artículo 44. Valoración de títulos académicos y cursos formales.

Los títulos adicionales, los cursos formales no conducentes a título, las distinciones académicas o por una labor profesional destacada, la competencia en lenguas no maternas dará cada uno, por una sola vez, en el puntaje que se determine mediante resolución rectoral, de acuerdo a la escala de punto reglamentada.

- A. Segundo título de doctorado: hasta 10 puntos.
- B. Segundo título de maestría: hasta 7 puntos.
- C. Segundo título de especialización: hasta 4 puntos.
- D. Experiencias posdoctorales debidamente certificadas: hasta 10 puntos cada una.
- E. Cursos formales no conducentes a título: hasta 2 puntos cada curso y acumulables sólo hasta 6 puntos dentro de una categoría.
- F. Distinciones otorgadas por la Universidad o por otras instituciones de reconocido prestigio, a la labor docente, investigativa o profesional, o la inclusión de obras de producción intelectual, reconocidas por la Universidad, en antologías, colecciones o publicaciones similares: hasta 5 puntos cada distinción.

Parágrafo 1. Deléguese al Comité de Escalafón Docente para proponer a la Rectoría la reglamentación indispensable para la valoración de producción en las diferentes funciones sustantivas y permita a la Rectoría General actualizar o implementar las resoluciones que sean pertinentes.

Parágrafo 2. Las ponderaciones y asignaciones de puntos establecidas en este artículo podrán ser modificadas por el rector general.

CAPÍTULO VI

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 45. Derechos.

Además de los contemplados en la constitución, legislación colombiana y normas institucionales, se establecen entre otros los siguientes derechos para el personal docente:

1. Ejercer con libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de su saber específico, enmarcado en los principios e identidad institucional.
2. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, tecnológico, técnico, artístico y cultural.
3. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
4. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a los docentes en los órganos colegiados y asesores de la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General y en las demás normas pertinentes.
5. Ingresar en el escalafón docente, y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente reglamento y en las normas pertinentes.
6. Beneficiarse de los incentivos y estímulos establecidos en la institución.
7. Todos aquellos inherentes a la dignidad humana, la normativa nacional e internacional.
8. Disfrutar de una vida libre de violencias basadas en género o cualquier forma de discriminación.

Artículo 46. Deberes generales del personal docente.

Constituyen deberes generales del personal docente, además de los prescritos en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente, las siguientes:

1. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, la reglamentación canónica de las universidades católicas, la ley, el Estatuto General, el Reglamento Docente, el Reglamento Interno del Trabajo, Código de Ética, Código de Buen Gobierno y Transparencia y de las demás normas de la Institución.
2. Acatar el Estatuto de Propiedad intelectual de la Universidad Católica Luis Amigó, y todo lo que regule la propiedad intelectual e industrial, de manera específica.
3. Abstenerse de ejercer cualquier acción o conducta violenta basada en el género o contra la sexualidad diversa, tanto en el ámbito público como en el privado por cualquier canal de comunicación.
4. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.

5. Cumplir las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.
6. Planear, desarrollar, evaluar, certificar y controlar el proceso académico de los cursos que sirven en la Institución.
7. Acompañar en los procesos de enseñanza y aprendizaje al estudiante, para que aprenda a buscar activamente la información por medio de la identificación y el uso racional de los recursos disponibles.
8. Desarrollar actividades científico-investigativas inherentes a su función docente o las que correspondan al desarrollo de las funciones sustantivas o apoyo a los procesos académicos.
9. Elaborar y usar adecuadamente los medios didácticos apropiados para la aplicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
10. Dar trato respetuoso a todos los integrantes de la comunidad universitaria, docentes, estudiantes, dependientes y demás grupos de interés, por todos los medios de expresión: verbales, escritos, redes sociales, WhatsApp, entre otros canales digitales.
11. Tener una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Institución.
12. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual, respeto a las diferentes formas de pensamiento, respeto a la identidad y filosofía institucional y a la conciencia de los estudiantes.
13. Abstenerse de ejercer actos de discriminación de cualquier tipo: política, racial, social, sexual, de género, religiosa o de otra índole, sin perjuicio de lo que esto implique en materia penal.
14. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración, para lo cual deberá actuarse teniendo en cuenta los criterios establecidos por la culpa, hasta por culpa leve, señalados por el artículo 63 del Código Civil.
15. Participar de los programas institucionales de formación permanente y cualificación docente y otras actividades que deban realizarse.
16. Cumplir las comisiones de servicio que se le asignen previa programación.
17. Respetar el ejercicio de los derechos, en condiciones de libertad, dignidad, lealtad, identidad institucional, igualdad de género y libre de cualquier discriminación, que correspondan a todos los miembros de la comunidad educativa.
18. Estar actualizado en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) con el propósito de desarrollar adecuadamente los procesos de enseñanza y aprendizaje de la comunidad estudiantil.

19. Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.
20. Concurrir puntualmente a sus actividades docentes y cumplir con todos sus deberes académicos.
21. Las demás que sean inherentes a su ejercicio académico y profesional y que llegue a establecer la universidad.

Artículo 47. Deberes especiales del personal docente.

Constituyen obligaciones especiales del personal docente:

1. Realizar en el sistema académico, al inicio de cada período académico la proyección docente de cada curso a su cargo.
2. Desarrollar personalmente las clases y en general todas las actividades y funciones sustantivas que le correspondan.
3. Desarrollar en el período académico el programa de los cursos en plena armonía con la carta descriptiva de estos y el respectivo Proyecto Docente
4. Registrar su asistencia a clase y el tema del programa de los cursos en la forma que determine la universidad.
5. Informar oportunamente al jefe inmediato, sus ausencias a clase aportando las pruebas de su debida justificación.
6. Prestar asesoría académica a la respectiva Facultad o Programa en los temas de su experticia.
7. Llevar el control de asistencia a clase de los estudiantes y hacer los reportes en el sistema académico de manera oportuna.
8. Practicar personalmente las evaluaciones que correspondan, conforme a los reglamentos, en las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica y reportar los resultados dentro de los plazos establecidos por su proyección docente y publicar las certificaciones en el sistema académico.
9. Cumplir las orientaciones y disposiciones de la universidad.
10. Asistir y asesorar a los estudiantes en sus procesos académicos.
11. Cumplir con la ejecución y entrega de las actividades y responsabilidades asignadas en el desarrollo de las funciones sustantivas, tales como informe de autoevaluación, documentos maestros, desarrollo de los Planes de Mejoramiento, Mantenimiento e Innovación (PMMI), informes para el Ministerio de Educación, elaboración de cartas descriptivas, preparatorios, evaluación de trabajos de grado, investigaciones, entre otras, asignadas por la Facultad o Unidad, en el ejercicio de la función docente.

12. Concurrir puntualmente a sus actividades docentes y cumplir con todos sus deberes académicos;
13. Cumplir a cabalidad todas las responsabilidades encomendadas.
14. Cumplir con los controles y mecanismos de coordinación que deban hacerse a su gestión, por los jefes que correspondan.
15. Presentar propuestas de solución a los conflictos académicos planteados por los estudiantes.
16. Cumplir con la jornada laboral según la clasificación de contrato por su duración.
17. Permanecer en las dependencias de la universidad cumpliendo sus labores académicas, durante toda su jornada laboral según sea su duración.
18. Ejercer las responsabilidades de apoyo académico que le sean proyectadas en su plan de trabajo por el decano, director, coordinador de Programa o director de la Escuela de Posgrados.

Parágrafo 1. Los docentes de tiempo completo y medio tiempo con vinculación activa ya sea con contrato de trabajo a término fijo o indefinido, año calendario o año académico deberán, en los tiempos de receso académico de los estudiantes cumplir la jornada de trabajo institucional. En cada período será fijada por el Departamento de Relaciones Laborales y se tendrá en cuenta la modalidad adoptada: presencial, teletrabajo, trabajo en casa u otra que llegue a implementarse.

Parágrafo 2. Los docentes de medio tiempo o tiempo completo con vinculación activa ya sea con contrato de trabajo a término fijo o indefinido, año calendario o año académico y tengan asignados cursos tales como: módulos de diplomados, cursos dirigidos o cualquier otro programado por la facultad y se encuentre dentro de su proyección académica en los tiempos de receso académico de los estudiantes, deberán cumplir la jornada laboral en los términos del presente reglamento y las normas internas.

Artículo 48. Prohibiciones.

Se prohíbe a los docentes, además de lo prescrito en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente:

1. Denigrar de la identidad amigoniana de la Institución, por cualquier medio.
2. Ejercer actos de discriminación política, social, racial, sexual, de género, religiosa o de otra índole, sin perjuicio de la tipificación penal establecida en la ley 1482 del 30 de noviembre de 2011 o las normas que complementen o modifiquen.
3. Realizar acciones que se configuren como acoso ya sea verbal, psicológico, sexual, físico o agresión sexual dirigida a cualquiera de las personas de la comunidad académica.
4. Cualquier acto de tráfico de influencias o abuso de la autoridad que tenga incidencia en calificaciones, certificados de estudios, de trabajo, documentos públicos,

diplomas u otros, sin perjuicio de la tipificación penal que corresponda. Se incluye el acceso abusivo a un sistema informático con tales fines.

5. Promover llamados de atención o castigos que sean denigrantes, físicos u otros que impliquen violencia moral a los estudiantes o compañeros de trabajo.
6. La utilización de la cátedra para hacer proselitismo de cualquier clase, por fuera de las políticas, lineamientos y filosofía institucional.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de otras sustancias psicoactivas o psicotrópicas que impidan un adecuado desempeño laboral, lo cual deberá ser certificado por un órgano o entidad competente (los procesos disciplinarios a que diere lugar, deberán observar el debido proceso).
8. Abandonar o suspender sus labores sin justa causa o autorización previa.
9. Impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Universidad.
10. Promover pasiva o activamente la venta de juegos de azar, como rifas, entre los estudiantes, compañeros de trabajo o al interior de la Universidad o por medio de redes sociales dirigidas a miembros de la comunidad universitaria.
11. Promover conductas que menoscaben el buen clima institucional, las armónicas y respetuosas relaciones entre sus miembros y el desconocimiento de las disposiciones del Gobierno de la Institución.
12. Realizar cualquier acto en contra de la ley, la moral, el orden público, las buenas costumbres y la misión, filosofía e identidad institucional.
13. Se prohíbe la prestación de servicios diferente a la modalidad contratada, salvo que exista autorización expresa del Departamento de Gestión Humana.
14. No tendrá facultades para representar a la universidad en mesas, comisiones, juntas u otras, sin la expresa autorización escrita del jefe inmediato.
15. Presentarse a clase con los hijos o parientes menores de edad, en cualquier grado de consanguinidad o afinidad sin el previo consentimiento del Departamento de Gestión Humana.
16. Solicitar dinero, regalos o cualquier dádiva a los estudiantes a cambio de favores, notas o incluso a título gratuito.
17. Utilizar documentos públicos o privados falsos, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la universidad;
18. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones;
19. Utilizar ilegal o irregularmente bienes y servicios de la universidad;

20. Aprovechar la condición de docente para constreñir en beneficio propio o de terceros a los estudiantes, graduados o en general a cualquier miembro de la comunidad académica.

CAPÍTULO VII

EVALUACIONES PERIÓDICAS

Artículo 49. Evaluaciones docentes.

Es política de la universidad fomentar el constante mejoramiento en los resultados y el desempeño de la gestión académica de sus docentes.

Corresponde al Departamento de Gestión Humana determinar los criterios generales que deben seguirse en las evaluaciones de los docentes de la universidad. El Consejo de cada Facultad, previa aprobación de la Vicerrectoría de Docencia y el apoyo conceptual que realice el Departamento de Gestión Humana, reglamentará de modo particular aquello que sea del caso según sus especificidades.

El Departamento de Gestión Humana, conjuntamente con los decanos de cada Facultad, director Escuela de Posgrados, directores Centros Regionales y con los respectivos directores de programa o quienes hagan sus veces, tendrán a su cargo, la realización de las evaluaciones periódicas de los docentes, allegando el acta correspondiente al Departamento de Gestión Humana para sus análisis.

Artículo 50. Contenido de la evaluación de desempeño.

En la universidad se asume como criterio para la evaluación del desempeño la producción y la formación académica e intelectual, y el desempeño laboral en el ejercicio de las responsabilidades propias de su cargo.

La evaluación docente se realizará según lo establecido en el calendario académico y tendrá la ponderación que sea reglamentada institucionalmente mediante resolución rectoral e implementada desde el Departamento de Gestión Humana.

Artículo 51. Objetivos de la evaluación de desempeño.

La evaluación es un proceso continuo de valoración académica que tiene los siguientes objetivos:

- A. Propiciar la calidad académica por medio del adecuado desarrollo de la misión sustancial de la actividad de docencia.
- B. Sustentar los criterios para la inscripción y ascenso en el escalafón docente.
- C. Proveer información que le aporte a la universidad para el mejoramiento de diseños, desarrollos curriculares y estrategias metodológicas que favorezcan el desarrollo de las funciones sustantivas.
- D. Brindar información con miras al desarrollo de programas de capacitación y estímulos del personal docente.
- E. Realizar oportunamente los ajustes, planes de mejoramiento, acciones correctivas, entre otros, necesarios para el mejoramiento de la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo de la capacidad crítica y creativa de los estudiantes.

Artículo 52. Aspectos evaluables.

Para la evaluación de desempeño del personal docente se tendrán en cuenta los instrumentos diseñados y aplicados por el Departamento de Gestión Humana, los cuales contemplarán, entre otros aspectos, los siguientes:

- A. Interés y participación en las funciones sustantivas.
- B. Manejo y apropiación de los recursos técnicos y pedagógicos.
- C. Desempeño académico.
- D. Capacitación, formación y actualización.
- E. Producción Intelectual.
- F. Identificación con la propuesta pedagógica y la identidad institucional.
- G. Interés en su formación permanente y crecimiento personal.
- H. Cumplimiento efectivo de tareas, productos, proyectos y responsabilidades asignadas.

Artículo 53. Efectos de la evaluación de desempeño.

La evaluación de los docentes tendrá efectos para inscripción y ascenso en el escalafón, permanencia, y promoción en la institución y retiro de la misma. La evaluación insatisfactoria dará lugar a un plan de mejoramiento continuo del docente. La persistencia por dos períodos de evaluación insatisfactoria, dará lugar a la no continuidad laboral dentro de la institución, en los términos de ley y con la autorización previa y favorable del rector general.

Artículo 54. Actores del proceso evaluativo.

La evaluación docente será el resultado del proceso y de la información conjunta recolectada por el Departamento de Gestión Humana mediante los diferentes actores que intervienen en la misma: docentes, estudiantes, decanos y directores de programas, y en los Centros Regionales, también los directores. Cuando el docente participe en desarrollo de las funciones sustantivas y otras labores de apoyo en proyectos particulares, como graduados, prácticas, entre otros, será evaluado siempre por el líder de la función o unidad en la que ejecuta el proyecto.

Artículo 55. Autoevaluación docente.

Como apoyo para la evaluación de desempeño, cada docente, en la fecha fijada por el Departamento de Gestión Humana y con sujeción a los instrumentos diseñados para tal fin, diligenciará la autoevaluación en los términos establecidos por la Institución.

Artículo 56. Evaluación realizada por los estudiantes.

Como apoyo a la evaluación de desempeño docente, los estudiantes diligenciarán en cada período académico los instrumentos dispuestos para este fin por el Departamento de Gestión Humana. Dicha evaluación deberá ser relevante y con una población significativa que represente al menos la mitad más uno de los estudiantes matriculados en el curso y que dé cuenta de una apreciación objetiva por parte de este estamento.

Los resultados de la misma no serán un factor único para determinar la contratación del docente, pero será relevante en la evaluación integral.

Parágrafo. La Vicerrectoría de Docencia con el Departamento de Gestión Humana, conformarán un grupo con el apoyo de dos docentes, dos decanos y un director de centro regional para elaborar en un tiempo no superior a doce (12) meses de la iniciación de la

vigencia de este reglamento, un manual de evaluación docente, con una presentación que sintetice todos los aspectos relacionados con la materia, sirva de guía a los docentes y al procedimiento de evaluación, dentro de criterios de objetividad, responsabilidad, continuidad y mejoramiento. Este manual deberá ser aprobado por el Consejo Académico.

Artículo 57. Notificación y recursos.

Toda evaluación debe ser notificada por cualquier medio al docente evaluado y contra ella procede el recurso de reposición; éste se interpone ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique o revoque, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha de la notificación. Asimismo, tendrá derecho al recurso de apelación ante el Departamento de Gestión Humana, en los términos del inciso anterior, el cual deberá ser resuelto con el concepto también favorable del Departamento de Relaciones Laborales. Los recursos deben presentarse siempre por escrito o canales digitales, personalmente o mediante apoderado, y exponiendo los motivos de inconformidad. Si no fuere así, se entenderá por no presentado. El Departamento de Gestión Humana resolverá en un tiempo no superior a diez (10) días hábiles, para lo cual podrá valerse de las consultas institucionales que amerite.

CAPÍTULO XIII

REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES

Artículo 58. Criterios para establecer la remuneración.

La remuneración de los docentes de la universidad se asignará de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo y teniendo en cuenta las diversas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral.

Artículo 59. Vinculación laboral y trabajos para terceros.

Salvo autorización expresa de Rectoría, en la jornada de trabajo contratada con la universidad ningún docente puede realizar trabajos para terceros, ni representarla en mesas, comisiones, juntas u otras sin la expresa autorización escrita. La infracción a esta norma será justa causa de terminación unilateral de contrato por parte de la Universidad.

Artículo 60. Remuneración.

Según la modalidad de contratación, la remuneración se establecerá de forma diferenciada y escalonada según el nivel, la categoría o escalafón, que corresponda al docente. El rector general, atendiendo la diferenciación de las funciones de los docentes, originadas en las características y complejidades propias de los diversos campos del conocimiento y profesiones, niveles de formación (técnico, tecnológico, profesional, especialización, maestrías, doctorados) podrá señalar diferencias en la remuneración según las categorías por programas, niveles de formación y sedes.

Artículo 61. Remuneración para docentes catedráticos.

La remuneración de los docentes catedráticos será fijada las horas contratadas, en cada caso particular, atendiendo a los criterios establecidos por el rector general.

Artículo 62. Propiedad intelectual y regalías por patentes.

Los derechos patrimoniales provenientes de los desarrollos, hallazgos e inventos patentables hechos por docentes dentro de la jornada o servicios contratados con la Universidad o con recursos propios de ésta, son de propiedad de la Universidad, salvo las excepciones estipuladas por medio de convenios interinstitucionales. La institución reconocerá la autoría intelectual del docente o del grupo autor de ese avance científico, y de acuerdo con las leyes colombianas y con los usos comunes en el país, podrá determinar las regalías correspondientes derivadas del uso de esos hallazgos.

Parágrafo. Para todos los efectos deberá tenerse en cuenta el estatuto de propiedad intelectual Acuerdo Superior No 18 de 2021 y lo establecido en la ley y demás fuentes del derecho.

CAPÍTULO IX

ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA

Artículo 63. Clases de estímulos.

Los estímulos al ejercicio de la docencia son: formación, actualización, investigación, distinciones académicas, subsidios para realización de estudios posgraduales y reconocimientos económicos, entre otros.

Artículo 64. Finalidad.

La formación, la actualización, la investigación, la producción intelectual, el desarrollo significativo de las funciones sustantivas, son los quehaceres propios y ordinarios del docente, con miras a la realización plena de su personalidad, a la excelencia de su desempeño docente y al logro de la calidad académica en la universidad.

Artículo 65. Formación y actualización.

La formación y actualización son derechos de los docentes y constituyen un deber de éstos cuando sea permitida, requerida, realizada y financiada por la universidad.

Artículo 66. Plan de formación docente.

El Comité de Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano, adoptará un plan anual de formación docente, acorde con el Plan de Desarrollo Institucional y con las necesidades de los programas de la sede principal y centros regionales.

El plan de formación docente deberá definir las áreas básicas de desarrollo y establecer sus prioridades, identificar las necesidades y estimar el presupuesto requerido para su cumplimiento.

El Departamento de Gestión Humana estará a cargo de la ejecución, control, evaluación y revisión del Plan de Formación de Formadores, así como de la proposición de docentes a la instancia correspondiente, para la asistencia a eventos de capacitación, dentro de las modalidades que se describen en el presente Reglamento.

Artículo 67. Modalidades de actualización y formación.

Para atender las necesidades de formación la universidad empleará especialmente cuatro (4) modalidades, a saber:

A. La utilización de sus propios recursos en la organización de seminarios, simposios, congresos, cursos específicos, grupos de trabajo, entre otros, alrededor de un proyecto de investigación.

B. Las comisiones de estudio, becas e intercambios para adelantar programas académicos de posgrado o para recibir entrenamiento en servicio, en instituciones de reconocido prestigio académico o científico.

C. La 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. La facilidad, apoyo y patrocinio para el ingreso de los docentes a programas de posgrado ofrecidos por la Universidad en áreas relacionadas con su formación profesional o su desempeño laboral.

Artículo 68. Requisitos para actualización y formación.

Todas las solicitudes de formación y actualización de docentes se registrarán por la normativa que para este fin expida el rector general.

Artículo 69. Investigación.

La Universidad Católica Luis Amigó estimulará de manera especial la actividad científica e intelectual y con los recursos a su alcance posibilitará el desarrollo de una tarea investigativa fructífera y acorde con los objetivos que la Institución se ha formulado.

La investigación deberá constituir un núcleo vital de la gestión docente en todas las áreas del conocimiento. Para obtener tal objetivo, la universidad creará una infraestructura adecuada que incentive la investigación docente y facilite el perfeccionamiento y cumplimiento de los proyectos.

Artículo 70. Planta de docentes investigadores.

La universidad adoptará las medidas necesarias para garantizar, en todo momento, la existencia de un número mínimo de docentes investigadores de tiempo completo, que satisfagan las necesidades de esta función sustantiva en todos los programas académicos, 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. Si no se contare con ellos, la Vicerrectoría de Investigaciones con el Departamento de Gestión Humana establecerá un programa de formación permanente para los docentes que deban incursionar en la misma.

Artículo 71. Disponibilidad de recursos bibliográficos y tecnológicos.

La universidad hará las inversiones necesarias para dotar la biblioteca de material bibliográfico actualizado y suficiente en las áreas del saber y estimulará la creación de servicios de documentación anexos a las Unidades o áreas orientadas a la investigación. Así mismo, implementará las acciones necesarias para un adecuado desarrollo tecnológico que permita los accesos a diversas fuentes de información, tanto nacionales como internacionales.

Artículo 72. Divulgación y transferencia de resultados.

La universidad creará mecanismos institucionales de comunicación e información que permitan la divulgación y la transferencia del conocimiento generado por medio de las actividades investigativas, según las responsabilidades establecidas a la Unidad orgánica correspondiente.

Artículo 73. Distinciones académicas. Las distinciones académicas por desempeño docente, producción investigativa y otras serán otorgadas con base en lo definido por el Consejo Superior en el acuerdo que regula distinciones y reconocimientos.

Parágrafo. Las distinciones sólo tienen connotación académica y confieren el derecho al reconocimiento respectivo y, según los lineamientos institucionales definidos en las normas, por el rector general, y ocasionalmente podrán estar acompañados de otros estímulos.

CAPÍTULO X

SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 74. Situaciones laborales.

El docente puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones laborales:

1. **En ejercicio del contrato:** es aquel que se encuentra vinculado mediante contrato laboral, en cualquiera de sus modalidades.
2. **En comisión interna de servicios:** es el docente a quien se le asignan de manera temporal otras responsabilidades de índole administrativas o académicas, conservando la antigüedad y asignación salarial pactadas en el contrato de docente.
3. **En comisión externa de servicios:** es cuando la universidad encarga a algún docente una representación nacional o internacional como ponente o asistente en eventos de capacitación y actualización o aún para servir por un periodo de tiempo, dentro de la movilidad docente, un curso en otra institución nacional o extranjera, en los términos pactados en el respectivo convenio. La Institución no considera comisiones para separarse del cargo y laborar en otras del orden público o privado.
4. **En licencia remunerada o no:** En los términos y escalas de autorización establecidas por la Rectoría y en el Reglamento Interno del Trabajo.

Artículo 75. Regulación laboral

Las situaciones laborales y de retiro de la universidad se regulan por el contrato laboral y demás normas internas que regulan esta materia: el presente Reglamento, el Reglamento Interno de Trabajo, el Estatuto General, Código de Buen Gobierno y Transparencia, los lineamientos intentos de contratación laboral y las demás disposiciones institucionales en las que se enmarquen las relaciones entre empleado y empleador, por el Código Sustantivo de Trabajo y legislación complementaria.

Artículo 76. Terminación del contrato laboral

La terminación del contrato produce el retiro de la universidad. El contrato laboral se terminará en los casos contemplados en la ley laboral y, en especial, por lo prescrito en el contrato de trabajo, los Reglamentos Docente e Interno de Trabajo, y por las demás disposiciones institucionales o convencionales y dentro de la ley y las demás fuentes del derecho.

Parágrafo. Podrán considerarse otras modalidades para el desempeño de la docencia como el teletrabajo, trabajo en casa, alternancia laboral, u otras para quienes puedan prestar sus servicios, por fuera de las sedes de la Institución, en circunstancias especiales, como quienes se encuentren en otros territorios adelantando también estudios de Doctorado, Postdoctorado, lo cual será considerado de manera individual en cada caso por el rector general y según lo establezca el reglamento interno del trabajo o las políticas establecidas institucionalmente.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 77. Definición.

El régimen disciplinario, es el conjunto de elementos que conforman y regulan los procedimientos dispuestos en este Reglamento, los cuales están orientados a definir las medidas y sanciones disciplinarias a los docentes que, con su conducta presuntamente incumplan sus deberes y las normas de la universidad, dependiendo de la naturaleza de los hechos y criterios de calificación de la falta.

Artículo 78. Criterios.

Serán criterios del régimen disciplinario:

- A. **Actuaciones previas.** En el caso de una supuesta falta y de acuerdo con la naturaleza de los hechos, previo a la apertura del proceso disciplinario, deberá determinarse con pruebas suficientes si la conducta es causal de falta disciplinaria y la identificación del docente como autor de la misma, siguiendo los criterios para la calificación de la conducta como leve, grave o gravísima y el grado de culpabilidad.
- B. **Responsabilidad.** Las faltas serán imputadas y sancionadas a título de dolo, cuando se pruebe la intención, premeditación o voluntad del docente en la comisión de la falta, o de culpa, cuando se pruebe la negligencia, impericia o falta de cuidado en los hechos concretos. Serán también por acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de las responsabilidades.

Artículo 79. Objeto.

El régimen disciplinario tiene por objeto defender la igualdad, legalidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación, y eficiencia del servicio docente, mediante la aplicación de las normas que regulan el ejercicio docente, y sanciona los actos que son incompatibles con los objetivos señalados o con la dignidad que implica el ejercicio de tal actividad.

Artículo 80. Principios.

El régimen disciplinario previsto en este Reglamento es de naturaleza laboral. La interpretación de sus normas se hará con referencia a la legislación laboral, Reglamentos Docente e 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 actuación administrativa en esta materia, dentro del debido proceso consagrado en la Constitución Nacional.

Artículo 81. Derecho a la 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 en todo el procedimiento que comprende el conjunto de actuaciones por las cuales se investiga, se prueba, se sanciona la falta y se garantiza el derecho a interponer los recursos.

El docente que sea sujeto de una investigación disciplinaria tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen en su contra; a que se practiquen las pruebas pertinentes que solicite; a ser oído en declaración de descargos; diligencias para las cuales podrá acudir con la asistencia de un abogado titulado en ejercicio; y a interponer los recursos reconocidos.

En todos los procedimientos disciplinarios que se sigan contra cualquier docente, el Departamento de Relaciones Laborales de la universidad 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, pruebas y demás explicaciones que frente a ellos haga el docente, según el procedimiento descrito en el Reglamento Interno del Trabajo.

Artículo 82. Faltas disciplinarias.

Son faltas disciplinarias: el incumplimiento de las obligaciones generales y especiales contenidas en el presente reglamento, así como la violación de las prohibiciones contempladas tanto en este reglamento como en el contrato de trabajo, Reglamentos Docente e Interno de Trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Estatuto General, el Código Sustantivo del Trabajo, la ley y las demás fuentes del derecho.

Artículo 83. Faltas calificadas como graves o gravísimas.

Son faltas calificadas como graves:

1. La violación de cualquiera de las prohibiciones de que trata el artículo 29 del presente reglamento.
2. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, demás reglamentos internos y la ley.

También serán faltas graves o gravísimas incurrir en cualquiera de las siguientes conductas.

1. El incumplimiento de las comisiones o encargos para las cuales ha sido designado, sin justa causa.
2. La no acreditación de los títulos de pregrado, posgrado, certificados de capacitación, actualización de estudios de posgrado, en los términos establecidos por la Institución.
3. La falsedad documental, así resulte inocua, comprobada en cualquier tiempo de la ejecución del contrato.
4. Usar un documento público o privado falso para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la universidad en sus reglamentos.
5. Cualquier violación de las prohibiciones contempladas en este reglamento, sin ninguna causal como justificación.

6. La violación de los principios éticos que regulan la relación docente/estudiante en lo referente al régimen de evaluación; trato personal; recepción indebida de dinero o dádivas, para sí o para un tercero, a cualquier título; constreñimiento ilegal a sus compañeros o estudiantes; acoso laboral, maltrato o agresión sexual; tener una multivinculación laboral con otras instituciones en horarios incompatibles; incumplimiento así sea leve en la asignación académica que ha sido definida por la Institución para el desarrollo de las diferentes funciones; denigrar en escenarios públicos o privados o por otros medios del buen nombre de la Universidad, su filosofía, sus principios, su misión, su visión, sus directrices y políticas; instigar o motivar a los estudiantes para asumir conductas contrarias a la filosofía y el orden institucional o inducirlos para asumir actitudes violentas contra compañeros y servidores de la Institución.
7. Apropiarse o aprovecharse indebidamente de trabajos de investigación, escritos, textos, artículos, obras o materiales didácticos cuya propiedad no le pertenezca, en detrimento de los derechos de autor de naturaleza moral o patrimonial.
8. Cualquier acto de violencia física, verbal, psicológica o moral; directa o indirecta que cause daño a la integridad de las personas, su dignidad, su salud mental, al nombre de la Universidad, a sus servidores, su honor y honra, y a los bienes corporales e incorporeales de la misma.
9. El incumplimiento de los términos del contrato de trabajo sin justificación de razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas.
10. La comisión de cualquier delito a título de dolo, y a cualquier título de participación en actividades delictivas debidamente denunciadas o investigadas por la autoridad competente, salvo los culposos.
11. Violentar psicológica, física, sexual y económicamente a cualquier persona por causa del género o de la sexualidad diversa u otra expresión relativa a violencia de género en los términos de ley, los reglamentos y los protocolos internos.
12. Negar un derecho, un servicio, una solicitud a cualquier persona por causa del género o de la sexualidad diversa.
13. Hacer comentarios ofensivos por causa del género o sexualidad diversa, por cualquier medio u otras expresiones que afecten la dignidad de las personas
14. Publicar, difundir en redes sociales, medios masivos de comunicación, mensajería instantánea o a través de cualquier otro medio de divulgación, aspectos de la vida íntima y personal de un tercero, relacionados con asunto de género y sexualidad diversa, sin el consentimiento de la persona.
15. Descalificar las competencias profesionales o intelectuales de cualquier persona, en razón del sexo o sexualidad diversa; cuando la conducta proviene de quien detenta autoridad frente a la víctima.

16. Realizar reiteradamente gestos, observaciones y utilizar palabras obscenas, insultos sexistas, o hacer propuestas sexuales a cualquier persona, de manera directa o a través del teléfono o correos electrónicos.
17. Remitir material pornográfico a cualquier persona, sin su consentimiento, en razón de género o sexualidad diversa.
18. Omitir responsabilidades propias del cargo, excederse o extralimitarse en sus responsabilidades con afectación de los derechos de terceros o de la institución, incumplir de manera evidente la ley o los reglamentos internos.

Artículo 84. 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:

1. Amonestación privada, con constancia en la hoja de vida.
2. Amonestación privada.
3. Amonestación pública.
4. Multa.
5. Suspensión.
6. Terminación del contrato con justa causa por parte de la Universidad.

Artículo 85. Competencia para la aplicación de sanciones.

Las sanciones de amonestación privada, amonestación pública, multa y suspensión las impondrá el jefe del Departamento de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, dentro de las competencias, términos y procedimientos o las que se establezcan en el régimen de orden del Reglamento Interno del Trabajo. En el caso de la terminación del contrato, será facultativa del rector general, agotados los procedimientos internos. Cuando se trate de conductas que atenten contra otros bienes jurídicos específicos, como: el buen nombre, respeto a la igualdad, diversidad, género, propiedad intelectual, entre otros, el órgano disciplinario solicitará los apoyos de las instancias colegiadas o unidades establecidas institucionalmente, para la evaluación, medidas, informes, recomendaciones y acompañamiento, dentro de los lineamientos, procedimientos, protocolos y garantías establecidas en la ley y en los reglamentos.

Artículo 86. Procedimiento.

Se ceñirá a lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo, respetando siempre el debido proceso.

Artículo 87. Notificaciones y Recursos.

Se ceñirá a lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo, respetando siempre el debido proceso.

Parágrafo: Los vacíos en materia de proceso disciplinario, notificaciones y recursos se suplirán con base en lo prescrito lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, la ley y demás reglamentos y normas supletivas que regulen específicamente los tipos disciplinarios de la actividad docente.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 88. Participación democrática.

Con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto General y en los reglamentos, los docentes gozan del derecho de participación democrática en la dirección de la Institución por intermedio de sus representantes en el Consejo Superior, Consejo Académico, Consejo de Facultad, Consejo Escuela de Postgrados, comités curriculares y demás comités institucionales que lo ameriten.

Artículo 89. Ignorancia del Reglamento.

La ignorancia del reglamento no podrá invocarse como causal de justificación de su inobservancia.

Artículo 90. Interpretación.

Corresponde al rector general, por vía de autoridad, resolver las dudas que se presenten en la interpretación de este reglamento.

Artículo 91. Vacíos y reglamentación.

El rector general queda autorizado para resolver situaciones no contempladas en este reglamento, mediante resolución rectoral, así como para establecer reglamentaciones específicas en los asuntos que impliquen la implementación y eficacia de este reglamento.

Artículo 92. Solución de conflictos.

Cuando se presenten dificultades en la interpretación y aplicación de este reglamento, déleguese al rector general para que, por medio de resolución, aclare las mismas, pudiendo convocar otras instancias institucionales, en razón de la materia, para ello.

Artículo 93. Vigencia.

El presente Acuerdo rige a partir del 1 de febrero de 2023 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, particularmente los Acuerdos Superiores N° 01 del 6 de marzo de 2012, y 10 del 21 de octubre de 2014. Tiene vigencia territorial en cualquiera de los lugares en los que la Universidad Católica Luis Amigó oferte sus programas, sean seccionales, centros regionales, centros de atención tutorial u otros.


Dado en Medellín, a los 6 días del mes de septiembre de 2022.

¡COMUNÍQUESE Y CUMPLASE!

ARNOLDO ACOSTA BENJUMEA
Presidente Consejo Superior

FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General

Anexo formato de creación de normas

	<p align="center">FORMATO PARA LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGATORIA DE REGLAMENTOS INTERNOS</p> <p align="center">ACUERDOS SUPERIORES 07 Y 08 DEL 17 DE MARZO DE 2021</p>	<p>Código: FO-DE-290</p> <p>Versión: 1</p> <p>Fecha: 22/07/2021</p>
---	---	--

<p>Fecha de solicitud</p>	<p>18 de mayo de 2022</p>		
<p>Requerimiento</p>	<p>Creación nueva norma <input type="checkbox"/></p>	<p>Modificación de norma <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Derogatoria de norma <input type="checkbox"/></p>
<p>Unidad requirente</p>	<p>Secretaría General Departamento de Gestión Humana Vicerrectoría de docencia</p>		
<p>Nombre empleado del</p>	<p>Francisco Javier Acosta Gómez Mariana Yepes Bustamante Marlon David García Jiménez</p>		
<p>Si es modificación de una norma indique:</p>	<p>Acuerdo Superior <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Acuerdo Académico <input type="checkbox"/></p>	<p>Resolución Rectoral <input type="checkbox"/></p>
<p>Evaluación realizada a los reglamentos internos</p>	<p>Se propuso una metodología de trabajo basada en la creación de grupos focales para garantizar la participación de la comunidad, conformada por docentes y docentes administrativos, estos grupos focales fueron los encargados de evaluar el Reglamento vigente y de proponer los cambios.</p>		

	<p>El ejercicio comenzó en febrero de 2022 y culminó en agosto del 2022 de este se recogieron 9 Formatos de diagnóstico estructural y de evaluación de contenidos diligenciados, en donde reposan contextualización, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, además de la propuesta de modificación de cada uno de los temas encargados a cada uno de los grupos focales.</p> <p>Formato de Diagnostico estructural</p> <p>Formato de evaluación de contenidos</p>	
<p>Justificación para la creación, modificación o derogatoria de la norma (tenga en cuenta aspectos como: necesidad de actualización, poca eficacia, nueva reglamentación legal, nuevas circunstancias, entre otros.</p>	<p>El Reglamento docente es un documento de suma importancia para la institución, debido a que se convierte en la norma reguladora de las relaciones internas docente y su relación con el estudiantes, teniendo en cuenta que, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar, puesto que contempla aquellos aspectos que no están regulados de forma expresa en la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío del trabajador, de allí se deriva el poder que tiene, por ser la base normativa y regulatoria que ampara una decisión en la relación académica y laboral</p>	
<p>Textos si es una norma nueva, adjunte el texto a este formato.</p>	<p>Reglamento docente propuesta final</p>	
<p>Si es la modificación de una norma vigente, coloque el comparativo de la norma actual y la norma propuesta.</p>	<p style="text-align: center;">Norma Actual</p> <p style="text-align: center;">Tipo de vinculación para docentes con contrato igual o superior a medio tiempo</p> <p style="text-align: center;">Objeto y procedimientos del escalafón docente.</p> <p style="text-align: center;">Categorías docentes</p> <p style="text-align: center;">Beneficiarse de los incentivos y estímulos establecidos en la institución.</p>	<p style="text-align: center;">Norma Propuesta</p> <p style="text-align: center;">Se actualiza Tipo de vinculación para docentes con contrato igual o superior a medio tiempo</p> <p style="text-align: center;">Se modifica Objeto y procedimientos del escalafón docente.</p> <p style="text-align: center;">Se actualizan las Categorías docentes</p> <p style="text-align: center;">Se aclaran los beneficios de los incentivos y estímulos establecidos en la institución.</p>

<p>Participación activa de la comunidad académica, de conformidad con el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021</p>	<p>Públicos consultados</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Discusión de la propuesta en grupo inicial (líder, docente, estudiante y graduado. Artículo 6). ● Presentación de la propuesta en cuerpos colegiados: Consejos de Facultad y de Escuela de Posgrados, Comités Curriculares. ● Socialización de la propuesta final con grupo de personas mixto. ● Consulta de grupos focales. ● Colocación en el sitio web o correos electrónicos para consulta. ● Si es Centro Regional garantizar consulta con el comité de dirección y los comités curriculares del respectivo centro. ● Si son normas técnicas (administrativas, financieras, contables, laborales, entre otros), consulta con los comités técnicos. 	<p>Creación de la propuesta metodológica por la vicerrectoría de Docencia el Departamento de Gestión Humana y el Departamento de Innovación Educativa</p> <p>Conformación de los grupos focales, propuestos por los decanos y conformados por los docentes de las facultades</p> <p>Creación y socialización del aula virtual creada para centrar la información y gestionar los aportes de los participantes</p> <p>Formatos de evaluación de contenidos, diligenciados con los aportes de los grupos focales creados por los decanos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. título 3 y 4 2. título 5 y 6 3. título 7 y 8 4. Título 9 y 10 5. título 11 6. Título 12 7. Disposiciones finales <p>Formatos de diagnóstico estructural, diligenciados con los aportes de los grupos focales creados por los decanos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. título 3 y 4 2. título 5 y 6 3. título 7 y 8 4. Título 9 y 10 5. título 11 6. Título 12 7. Disposiciones finales
---	---	--

Conclusiones del proceso de participación institucional frente a la creación, modificación o derogación de normas.	La actualización del reglamento docente contó con su participación de 32 docentes de tiempo completo y medio tiempo de la institución, entre los aportes más importantes no hay recomendaciones estructurales, sino modificaciones, adiciones y supresiones de artículos específicos. Por otra parte, se realizan cambios de actualización en cuanto a la terminología y las denominaciones oficiales de la institución y las diferentes dependencias, la aprobación por parte de los cuerpos colegiados se podrá hacer contando con la participación de la comunidad y debidamente reseñada a través de los formatos diligenciados y el material dispuesto en el aula virtual 11926.	
Estrategias que implementará la unidad solicitante para la socialización de la norma creada o modificada, con los públicos respectivos, en caso que sea aprobado por el órgano competente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión a través de la página web de la institución de las conclusiones principales y los principales cambios 2. Publicación del documento final en la sección institucional de la página web de la institución 3. Socialización en los consejos de facultad y centros regionales 4. Foro de preguntas y respuestas en el aula virtual <i>“Sala virtual de profes”</i> 	
Relación de anexos:	ANEXO 1 Formato de Diagnostico estructural ANEXO 2 Formato de evaluación de contenidos ANEXO 3 Reglamento docente propuesta final ANEXO 4 Propuesta metodológica ANEXO 5 Grupos focales ANEXO 6 Evaluación de contenidos ANEXO 7 Diagnóstico estructural	
Remitido a la Secretaría General el día:	22 de agosto de 2022	
Observaciones de la Secretaría General:		
Fue revisado en su versión final por la Secretaría General después de realizar las observaciones por el Consejo Académico		

Observaciones del Rector General:

Observaciones finales:

Remisión y presentación ante el órgano de gobierno a quien corresponde la aprobación:

Fecha: