

**ACUERDO N° 01 DE 2012  
Acta N° 02 del 06 de marzo de 2012**

Por medio del cual se aprueba el nuevo Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Luis Amigó.



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

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** Conforme al literal e del Artículo 22 del Estatuto General, corresponde al Consejo Superior expedir y modificar los reglamentos internos de la Institución.

**SEGUNDO.** Mediante Acuerdo N° 03 de diciembre 2 de 1997 se expidió un Reglamento Docente, el cual fue actualizado mediante los Acuerdos N° 05 de junio 4 de 2002 y Acuerdo N° 26 de septiembre 30 de 2004.

**TERCERO.** 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, el Proyecto de Reconocimiento como Universidad, entre otros, hacen necesario aprobar un nuevo Reglamento Docente que sea acorde con estos retos.

**CUARTO.** 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.

**ACUERDA:**

**PRIMERO.** Apruébese el presente Reglamento Docente cuyo texto se anexa a continuación.

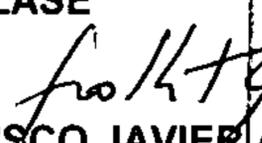
**SEGUNDO.** El presente Reglamento Docente comenzará su vigencia a partir del 1° de enero del año 2013.

**TERCERO.** Deróguense todas las disposiciones que le sean contrarias y particularmente los Acuerdos N° 03 de 1997, No. 05 de 2002 y No. 26 de 2004, expedidos por el Consejo Superior.

Dado en Medellín a los seis (06) días del mes de marzo de dos mil doce (2012)

  
**Padre OSWALD URIEL LEÓN ENRÍQUEZ**  
Presidente



  
**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**  
Secretario General



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ**

**REGLAMENTO DOCENTE  
ACUERDO No. 01 DEL 06 DE MARZO DE 2012  
DEL CONSEJO SUPERIOR**

**MEDELLÍN, 2012**

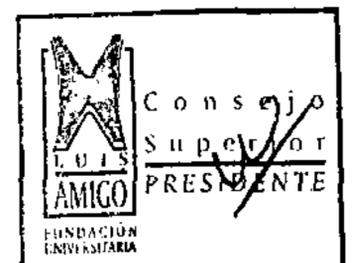


## MISIÓN

“La Fundación Universitaria Luis Amigó es una Institución Católica, de carácter privado, creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos para generar, conservar y divulgar el conocimiento científico, tecnológico y cultural y para la formación de profesionales con conciencia crítica, ética y social; con el fin de contribuir al desarrollo integral de la sociedad”.

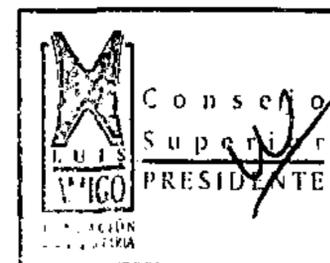
## VISIÓN

“En el año 2021, la Fundación Universitaria Luis Amigó será reconocida nacional e internacionalmente como Universidad Católica de Alta Calidad, comprometida con el desarrollo económico y social; desde su identidad amigoniana promoverá la formación de seres humanos integrales en la búsqueda de trascendencia, la calidad de vida y la dignidad”

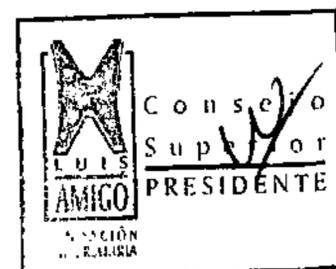


## CONTENIDO

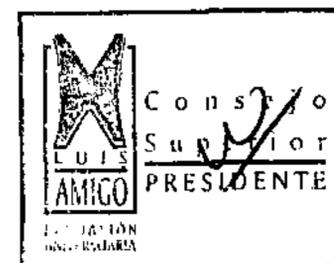
|  |    |
|--|----|
| MISIÓN .....   | 2  |
| VISIÓN .....   | 2  |
| CAPÍTULO I .....   | 8  |
| MISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS .....   | 8  |
| Artículo 1.    Aprobación.....   | 8  |
| Artículo 2.    Misión, Principios y Objetivos Institucionales.....                                 | 8  |
| CAPÍTULO II .....  | 11 |
| MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE .....   | 11 |
| Artículo 3.    Misión docente.....   | 11 |
| Artículo 4.    Principios docentes.....  | 11 |
| CAPÍTULO III .....   | 12 |
| OBJETIVOS, ALCANCE E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO .....   | 12 |
| Artículo 5.    Objetivos.....  | 12 |
| Artículo 6.    Alcance.....  | 13 |
| CAPÍTULO IV.....   | 13 |
| SELECCIÓN Y VINCULACIÓN.....   | 13 |
| Artículo 7.    Requisitos para la vinculación.....   | 13 |
| Artículo 8.    Selección.....  | 13 |
| Artículo 9.    Vinculación.....  | 13 |
| Artículo 10.   Tipo de vinculación para docentes con contrato igual o superior a medio tiempo..... | 13 |
| Artículo 11.   Tipo de vinculación para docentes de cátedra y conferencistas o panelistas.....     | 14 |
| Artículo 12.   Prestación de servicios docentes.....   | 14 |
| Artículo 13.   Inducción.....  | 14 |
| CAPÍTULO V.....  | 14 |
| CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES.....   | 14 |
| Artículo 14.   Calidad de docente.....   | 14 |
| Artículo 15.   Clasificación.....  | 14 |
| Artículo 16.   Docente de Carrera.....   | 15 |
| Artículo 17.   Docente Especial.....   | 15 |
| Artículo 18.   Docente de Cátedra.....   | 15 |
| Artículo 19.   Docente Conferencista o Panelista.....  | 15 |
| Artículo 20.   Docente Visitante.....  | 15 |
| Artículo 21.   Docente Ocasional.....  | 15 |
| CAPÍTULO VI.....   | 15 |
| DEDICACIÓN.....  | 15 |
| Artículo 22.   Dedicación.....   | 15 |
| Artículo 23.   Docencia directa.....   | 16 |
| Artículo 24.   Asignación académica.....   | 16 |
| Artículo 25.   Convenios interinstitucionales.....   | 16 |
| Artículo 26.   Asignación de cursos.....   | 16 |



|  |    |
|--|----|
| CAPÍTULO VII.....  | 17 |
| DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES.....   | 17 |
| Artículo 27.    Derechos.....  | 17 |
| Artículo 28.    Deberes.....   | 17 |
| Artículo 29.    Prohibiciones.....   | 19 |
| CAPÍTULO VIII.....   | 20 |
| EVALUACIONES PERIÓDICAS.....   | 20 |
| Artículo 30.    Evaluaciones docentes.....   | 20 |
| Artículo 31.    Contenidos de la evaluación de desempeño.....                                  | 20 |
| Artículo 32.    Objetivos de la evaluación de desempeño.....                                   | 20 |
| Artículo 33.    Aspectos evaluables.....   | 21 |
| Artículo 34.    Efectos de la evaluación de desempeño.....                                     | 21 |
| Artículo 35.    Actores del proceso evaluativo.....  | 21 |
| Artículo 36.    Autoevaluación docente.....  | 21 |
| Artículo 37.    Evaluación realizada por los estudiantes.....                                  | 21 |
| Artículo 38.    Notificación y recursos.....   | 22 |
| CAPÍTULO IX.....   | 22 |
| CARRERA DOCENTE.....   | 22 |
| Artículo 39.    Carrera Docente.....   | 22 |
| Artículo 40.    Escalafón.....   | 22 |
| Artículo 41.    Titulación y experiencia.....  | 23 |
| Artículo 42.    Producción intelectual.....  | 23 |
| Artículo 43.    Calidad de los servicios prestados.....  | 23 |
| Artículo 44.    Categorías Docentes.....   | 23 |
| Artículo 45.    Concurso de méritos docentes.....  | 23 |
| Artículo 46.    Vinculación de los Docentes de Carrera.....                                    | 24 |
| Artículo 47.    Criterios para determinar la categoría de docentes nuevos.....                 | 24 |
| Artículo 48.    Evaluación de la producción intelectual.....                                   | 26 |
| Artículo 49.    Responsables de evaluar la categoría para docentes nuevos... 26                |    |
| Artículo 50.    Requisitos para la inscripción o ascenso en el escalafón.....                  | 26 |
| Artículo 51.    Deficiencia en la evaluación de desempeño o escasa producción intelectual..... | 28 |
| Artículo 52.    Desvinculación laboral sin afectación patrimonial.....                         | 28 |
| Artículo 53.    Desvinculación de docentes con contrato a término indefinido.. 28              |    |
| Artículo 54.    Remuneración para docentes inscritos en el escalafón.....                      | 28 |
| Artículo 55.    Docentes para programas de posgrado.....                                       | 29 |
| Artículo 56.    Sistema de puntaje y su relación con el escalafón docente.....                 | 29 |
| Artículo 57.    Acumulación de puntos.....   | 29 |
| Artículo 58.    Criterios para la asignación de puntos.....                                    | 29 |
| Artículo 59.    Valoración de la producción intelectual.....                                   | 30 |
| Artículo 60.    Valoración de títulos académicos y cursos formales.....                        | 31 |
| CAPÍTULO X.....  | 31 |
| REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES INSCRITOS EN CARRERA.....   | 31 |
| Artículo 61.    Criterios para establecer la remuneración.....                                 | 31 |
| Artículo 62.    Vinculación laboral y trabajos para terceros.....                              | 32 |



|  |   |    |
|--|---|----|
| Artículo 63.                                     | Remuneración diferencial. ....  | 32 |
| Artículo 64.                                     | Remuneración para docentes ocasionales, tiempos parciales y<br>catedráticos. .... | 32 |
| Artículo 65.                                     | Propiedad intelectual y regalías por patentes. ....                               | 32 |
| CAPÍTULO XI.....                                 |   | 32 |
| ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.....       |   | 32 |
| Artículo 66.                                     | Clases de estímulos.....  | 32 |
| Artículo 67.                                     | Finalidad.....  | 33 |
| Artículo 68.                                     | Formación y actualización.....  | 33 |
| Artículo 69.                                     | Plan de formación docente. ....   | 33 |
| Artículo 70.                                     | Modalidades de actualización y formación. ....                                    | 33 |
| Artículo 71.                                     | Requisitos para actualización y formación.....                                    | 34 |
| Artículo 72.                                     | Investigación.....  | 34 |
| Artículo 73.                                     | Planta de docentes investigadores. ....   | 34 |
| Artículo 74.                                     | Disponibilidad de recursos bibliográficos y tecnológicos. ....                    | 34 |
| Artículo 75.                                     | Divulgación y transferencia de resultados.....                                    | 34 |
| Artículo 76.                                     | Distinciones académicas.....  | 34 |
| CAPÍTULO XII.....                                |   | 35 |
| SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA FUNLAM..... |   | 35 |
| Artículo 77.                                     | Situaciones laborales.....  | 35 |
| Artículo 78.                                     | Régimen contractual.....  | 35 |
| Artículo 79.                                     | Terminación del contrato.....   | 35 |
| CAPÍTULO XIII.....                               |   | 36 |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....                       |   | 36 |
| Artículo 80.                                     | Objeto.....   | 36 |
| Artículo 81.                                     | Principios.....   | 36 |
| Artículo 82.                                     | Derecho de defensa.....   | 36 |
| Artículo 83.                                     | Faltas disciplinarias.....  | 36 |
| Artículo 84.                                     | Faltas calificadas como graves.....   | 37 |
| Artículo 85.                                     | Sanciones.....  | 38 |
| Artículo 86.                                     | Competencia aplicación de sanciones.....  | 38 |
| Artículo 87.                                     | Procedimiento.....  | 38 |
| Artículo 88.                                     | Recursos.....   | 38 |
| CAPÍTULO XIV.....                                |   | 39 |
| DISPOSICIONES FINALES.....                       |   | 39 |
| Artículo 89.                                     | Participación democrática.....  | 39 |
| Artículo 90.                                     | Ignorancia del Reglamento.....  | 39 |
| Artículo 91.                                     | Interpretación.....   | 39 |
| Artículo 92.                                     | Vacíos y reglamentación.....  | 39 |
| Artículo 93.                                     | Solución de conflictos.....   | 39 |
| Artículo 94.                                     | Vigencia.....   | 39 |



**ACUERDO N° 01 DE 2012**  
**Acta N° 02 del 6 de marzo de 2012**

Por medio del cual se aprueba el nuevo Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Luis Amigó.

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

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** Conforme al literal e del Artículo 22 del Estatuto General, corresponde al Consejo Superior expedir y modificar los reglamentos internos de la Institución.

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

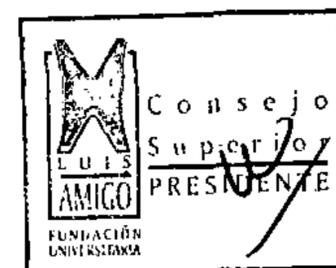
**TERCERO.** Las nuevas dinámicas de la educación superior, la consolidación del Proyecto Educativo Institucional, el direccionamiento hacia el ofrecimiento de programas en condiciones de óptima calidad, hacen necesario aprobar un nuevo Reglamento Docente que sea acorde con estos retos.

**CUARTO.** 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.

**ACUERDA:**

**PRIMERO.** Apruébese el Reglamento Docente cuyo texto se anexa a continuación.

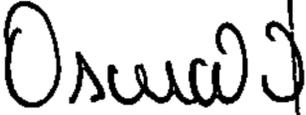
**SEGUNDO.** El Reglamento Docente comenzará su vigencia a partir del 1.º de enero del año 2013.



**TERCERO.** Deróguense todas las disposiciones que le sean contrarias y particularmente los Acuerdos N° 03 de 1997, 05 de 2002 y 26 de 2004, expedidos por el Consejo Superior.

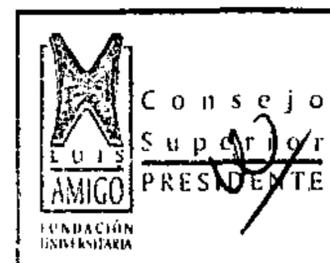
Dado en Medellín a los seis (06) días del mes de marzo de dos mil doce (2012).

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
Padre **OSWALD URIEL LEÓN ENRÍQUEZ**  
Presidente



  
**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**  
Secretario General



## CAPÍTULO I

### MISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

**Artículo 1. Aprobación.** Apruébese con sujeción a la legislación educativa y laboral colombiana, el presente Reglamento para el personal docente de pregrado y posgrado de la Funlam, contenido en los siguientes capítulos y artículos.

**Artículo 2. Misión, Principios y Objetivos Institucionales.** De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto General, la misión, los principios y los objetivos de la Funlam son:

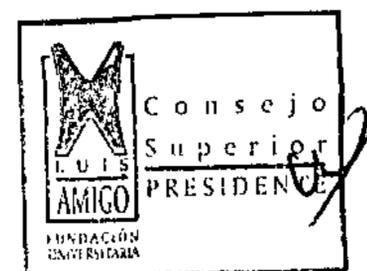
**1. Misión institucional.** La Funlam es una institución católica, de carácter privado, creada y dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos para generar, conservar y divulgar el conocimiento científico, tecnológico y cultural y para la formación de profesionales con conciencia crítica, ética y social; con el fin de contribuir al desarrollo integral de la sociedad.

**2. Principios institucionales.** La Institución adopta como principios los contenidos en la legislación sobre la educación superior en Colombia y demás normas concordantes y complementarias, en especial los siguientes:

a. **Desarrollo Trascendente.** De acuerdo con su identidad católica y su misión especial inserta en la tradición, experiencia y obra de los Terciarios Capuchinos, la Funlam regirá todas sus acciones desde la consideración que la promoción y búsqueda del saber deben servir a la persona humana en el desarrollo de su dignidad y de su libertad, para el cumplimiento de su misión transformadora del mundo, en la realización de la justicia y la equidad.

b. **Humanismo Cristiano.** No hay más que una cultura: la humana, la del hombre y para el hombre. El Humanismo Cristiano afirma la unidad del género humano, la solidaridad de destino y la fraternidad como fundamento de una comunidad mundial formada por comunidades menores, que tienen por finalidad la búsqueda del bien común en la paz, la justicia y la libertad.

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



d. **Comunidad Académica.** La Funlam se constituye en una comunidad académica que genera su propia dinámica a partir de la investigación, la docencia y la extensión, en cuyo contexto se genera, difunde y conserva el conocimiento. Esta comunidad, orientada a la búsqueda de altos niveles de calidad, la integran las instancias académica y administrativa.

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

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

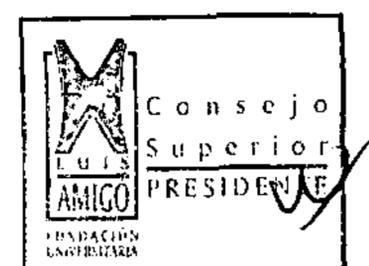
e. **Interdisciplinariedad.** El objeto de estudio y el abordaje de las problemáticas sociales desde las diferentes disciplinas, obedece a la compleja naturaleza del conocimiento y es una condición necesaria para el acceso a niveles dominantes de la ciencia, la tecnología y la innovación contemporáneas. Mediante un proceso de reflexión, estimula la producción colectiva en la investigación, la docencia y la extensión y, así mismo, tiene la capacidad de transformar cualitativa y cuantitativamente el saber insular, con la creación de nuevos puntos de contacto que configuren, finalmente, la red de conocimientos.

f. **Proyecto Social.** La Funlam concibe su servicio educativo como la posibilidad que tiene de responder a las necesidades de desarrollo de la sociedad en el ámbito de su misión.

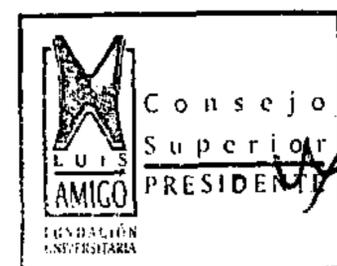
**3. Objetivos.** En razón de su misión y sus principios, y en coherencia con los fines educativos planteados por la legislación colombiana, la Institución tendrá, entre otros, los siguientes objetivos específicos:

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

b. Formar integralmente a la comunidad universitaria para el ejercicio de la autonomía intelectual, moral y social.



- c. Estimular, de manera interdisciplinaria, la búsqueda de la verdad, por medio de la recreación y divulgación de los saberes.
- d. Promover el reconocimiento del bien común, la creación de la comunidad, la libre expresión de la diversidad cultural, la importancia de la calidad de vida y el sentido de la participación, la solidaridad y la autogestión.
- e. Fortalecer la integración de los saberes y los servicios educativos, por medio de acciones interdisciplinarias e interinstitucionales.
- f. Garantizar la calidad académica mediante la articulación de la docencia, la investigación y la extensión.
- g. Proponer alternativas que posibiliten el reconocimiento y el respeto de los valores en el contexto social y cultural.
- h. Desarrollar en los estudiantes la actitud y capacidad para formular estrategias de autogestión, para la comprensión y búsqueda de solución a los problemas contemporáneos del orden social y económico.
- i. Despertar en los estudiantes un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico, que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales, que aporte al desarrollo individual de las personas, al avance de la sociedad y al progreso del país.
- j. Trabajar por la creación, el desarrollo, la apropiación y divulgación del conocimiento en todas sus formas y expresiones, y promover su utilización en todos los campos para aportar a la solución de las necesidades del país y de la humanidad.
- k. Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y su articulación con sus homólogas internacionales, en favor de la construcción de espacios y redes del conocimiento.
- l. Desarrollar procesos bilaterales y multilaterales de internacionalización que aporten a la creación de agendas bilaterales y regionales, a la armonización con otros sistemas de educación superior, a la participación solidaria en acciones de cooperación internacional para el desarrollo y a la promoción internacional del sistema educativo colombiano.
- m. Promover y facilitar la movilidad nacional e internacional del personal docente y de los estudiantes como elemento esencial de la calidad y la pertinencia de la educación superior.



- n. Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del País dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.
- o. Promover la preservación de un ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.
- p. Conservar y fomentar el patrimonio cultural del País.
- q. Generar ambientes de bienestar que propendan por el desarrollo integral de la comunidad académica.

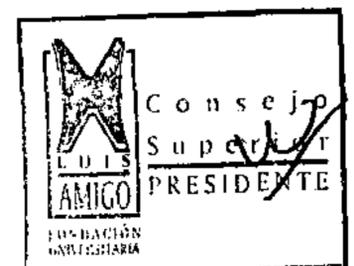
## CAPÍTULO II

### MISIÓN Y PRINCIPIOS DEL PERSONAL DOCENTE

**Artículo 3. Misión docente.** El personal docente de la Funlam estará conformado por profesionales con idoneidad ética, pedagógica y humanística que, de acuerdo con la misión institucional, se inscriben con autonomía intelectual, social y ética en el desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión.

**Artículo 4. 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 docencia, la extensión 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 institucionales.

e. Respeto a la dignidad humana. La Funlam, en el contexto de la Constitución Política de Colombia 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. 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 Funlam y a la sociedad.

g. Participación. El docente, como integrante de la comunidad académica de la Funlam y en razón de disposición estatutaria, tiene derecho a la adecuada participación en la vida institucional, tanto en su compromiso formativo como en su relación con el medio que lo rodea. En tal sentido, y en el marco de la Ley y de 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.

h. Identidad católica y amigoniana. El docente de la Funlam es un educador que se deja interpelar por los principios de la identidad católica y amigoniana y actúa de manera coherente con dicha identidad.

### CAPÍTULO III

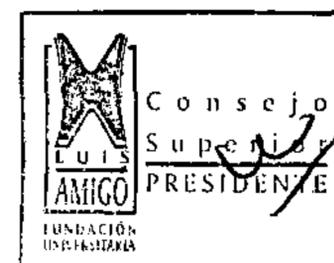
#### OBJETIVOS, ALCANCE E INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO

**Artículo 5. Objetivos.** El presente Reglamento pretende lograr los siguientes objetivos:

a. Establecer condiciones de trabajo adecuadas para el debido cumplimiento de las funciones docente, investigativa y de extensión.

b. Elevar la calidad académica fundamentada en el adecuado desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión.

c. Establecer un régimen de selección, vinculación, promoción, evaluación, retiro y situaciones laborales para docentes.



d. Establecer un régimen de derechos, deberes, distinciones académicas, capacitación, estímulos e incentivos.

e. Dar vigencia a un régimen disciplinario que responda a situaciones que afecten el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

**Artículo 6. Alcance.** El presente Reglamento se aplica a los docentes que estando al servicio de la Funlam ejercen directa y primordialmente funciones de docencia, investigación y extensión, tanto en la sede principal como en los centros regionales y seccionales.

**Parágrafo.** Este Reglamento no se aplica a los profesionales vinculados para la ejecución de proyectos o actividades en el Centro de Extensión y de Servicios a la Comunidad y Bienestar Universitario para quienes rige lo prescrito en el Reglamento Interno de Trabajo. La selección, vinculación, remuneración y evaluación de los profesionales que prestan sus servicios en el Centro de Extensión y Servicios a la Comunidad, en programas no formales, y los que igualmente lo hacen en Bienestar Universitario, serán reglamentadas por la Rectoría.

## CAPÍTULO IV

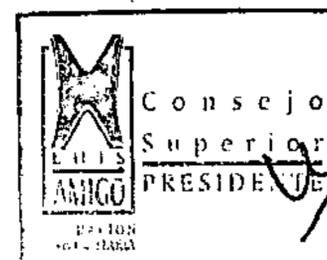
### SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

**Artículo 7. Requisitos para la vinculación.** Quien aspira a ser docente de la Funlam, además de los requisitos consagrados en la legislación educativa colombiana y especialmente en el Estatuto General y reglamentos institucionales, debe poseer calidades personales y académicas destacadas, idoneidad ética, profesional, pedagógica y humanística, conocer y respetar los principios institucionales consagrados en el Estatuto General y no haber sido sancionado disciplinaria ni penalmente, salvo por delitos culposos.

**Artículo 8. Selección.** Para la selección del personal docente el Rector General se asesorará de quien considere necesario, y según el procedimiento que para tal fin se expida institucionalmente.

**Artículo 9. Vinculación.** Para ser vinculado como Docente de la Funlam, se requiere el cumplimiento de los requisitos contemplados en este Reglamento Docente.

**Artículo 10. 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 desarrollo cabal 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, semestre, año académico, año calendario o término indefinido.

**Artículo 11. Tipo de vinculación para docentes de cátedra y conferencistas o panelistas.** Los docentes de cátedra en los programas de pregrado, con fundamento en lo dispuesto en la Ley, serán contratados bajo la forma laboral cuya duración sea la del respectivo período académico, cualquiera fuese el número de horas semanales académicas servidas. En los programas de posgrado, los panelistas o conferencistas serán vinculados por prestación de servicios.

**Artículo 12. Prestación de servicios docentes.** Toda prestación de servicios docentes en la Funlam será regulada por el contrato escrito con sujeción a las normas legales y a este Reglamento.

**Parágrafo.** Todo empleado que autorice una prestación de servicios docentes contrariando lo dispuesto en este artículo, responderá por las consecuencias de tal acto y éste se considera, al tenor de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo o Reglamento Interno del Trabajo, como falta grave.

**Artículo 13. Inducción.** Todo docente que ingrese al servicio de la Funlam deberá realizar un proceso de inducción coordinado por su respectivo Decano o quien haga sus veces, que incluya como mínimo el conocimiento del Estatuto General, Reglamento Académico, Reglamento para el Personal Docente y Plan de Desarrollo Institucional. Será de prioritario conocimiento del docente la evaluación formativa de los estudiantes, dentro de la filosofía amigoniana. La misma se realizará en los términos y condiciones determinadas por la Institución.

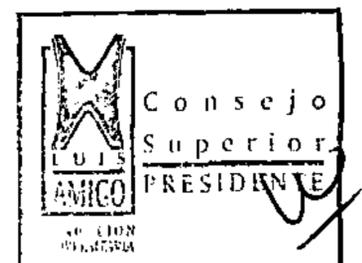
## CAPÍTULO V

### CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

**Artículo 14. Calidad de docente.** El estamento docente de Funlam 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 y en la extensión de los programas académicos de educación superior.

**Artículo 15. Clasificación.** La clasificación de los docentes en la Funlam corresponderá a siete categorías:

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



- d. Docente Conferencista o Panelista.
- e. Docente Visitante.
- f. Docente Ocasional.

**Artículo 16. Docente de Carrera.** Es el docente con dedicación laboral igual o superior a medio tiempo, inscrito en el escalafón docente. Su vinculación laboral lo compromete con la realización de actividades de docencia, investigación, extensión u otras labores administrativas, en la medida y amplitud que se autorice desde la Dirección Institucional.

**Artículo 17. Docente Especial.** Es el docente con dedicación laboral igual o superior a medio tiempo que no está inscrito en el escalafón por ausencia de alguno de los requisitos previstos para este fin.

**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 10 horas semanales. Su tiempo de servicio se tendrá en cuenta para efectos de inscripción y ascenso en el escalafón.

**Artículo 19. Docente Conferencista o Panelista.** Es el que ofrece sus servicios en cualquiera de los posgrados de la Funlam en razón de su especialidad.

**Artículo 20. Docente Visitante.** Es el docente vinculado a otra institución de educación nacional o extranjera, que ejerce la docencia por un término menor a un (1) año en la Funlam en razón de convenio interinstitucional o por pasantías académicas.

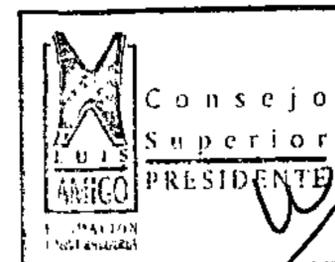
**Artículo 21. Docente Ocasional.** Es el docente que con dedicación de tiempo completo o tiempo parcial es requerido transitoriamente por la Funlam para cubrir licencias, incapacidades, o atender cursos o proyectos nuevos y cuya vinculación no supera el semestre académico.

**Parágrafo.** Los nombramientos efectuados sin el lleno de los requerimientos establecidos serán inválidos e inoponibles. Quien lo hiciere contraviniendo las normas será responsable de todos los efectos que se sigan de su determinación y, en el evento de implicar detrimento económico, lo asumirá con su propio patrimonio.

## CAPÍTULO VI

### DEDICACIÓN

**Artículo 22. Dedicación.** Los docentes tendrán la siguiente dedicación a la academia:



- a. El Docente de Tiempo Completo dedicará la totalidad de la jornada laboral al servicio de la Funlam, que es de cuarenta y cuatro horas (44) horas semanales, en función de docencia, investigación, extensión y otras actividades administrativas. Sin embargo, la misma podrá aumentarse hasta 48 horas por necesidades del servicio, sin que constituya trabajo suplementario.
- b. El Docente de Tiempo Parcial dedicará el número de horas proporcional a la jornada laboral de un docente de tiempo completo, al servicio de la Funlam y en las funciones que se requiera.
- c. El Docente de Cátedra sirve el número de horas de docencia directa para las que fue contratado.

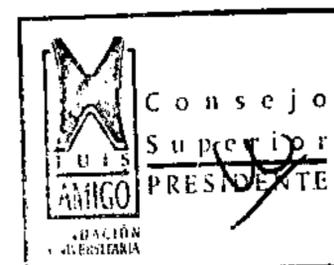
**Artículo 23. Docencia directa.** Se entiende por docencia directa el tiempo en el cual se desarrollan actividades de enseñanza y aprendizaje en cursos activos de la Institución, que presupone siempre un trabajo previo y posterior a éstas por parte del docente y del estudiante.

**Artículo 24. Asignación académica.** 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 a las actividades de docencia, investigación y extensión, sin que actividades distintas a la docencia directa impliquen contraprestación adicional, siempre y cuando se respete la jornada laboral máxima.

**Artículo 25. Convenios interinstitucionales.** En virtud de convenios interinstitucionales con establecimientos de Educación Superior, entidades territoriales o educativas, el Rector General podrá dedicar la jornada total o parcial de los docentes a la ejecución de dichos convenios, dentro o fuera de la Funlam.

**Artículo 26. Asignación de cursos.** Con el fin de garantizar un buen nivel académico y un óptimo desempeño del docente, el Decano o el Director del Programa procurarán que los cursos asignados éste sean propios de su saber, experiencia y competencia específica.

**Parágrafo.** Bajo ninguna circunstancia se asignarán al docente más de cuatro cursos distintos por periodo académico, excepciones a esta norma serán autorizadas por el Vicerrector Académico.



## CAPÍTULO VII

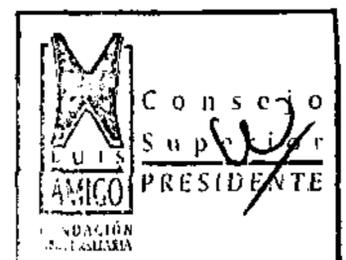
### DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

**Artículo 27. Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, legislación colombiana y normas institucionales, se establecen entre otros los siguientes derechos para el personal docente:

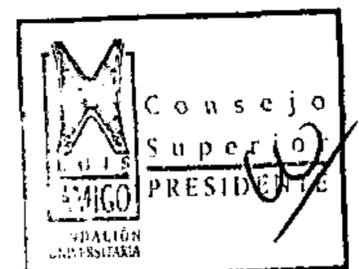
- a. Ejercer con libertad sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de su saber específico, enmarcado en los principios e identidad institucional.
- b. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico.
- c. Recibir el tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- d. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevén las leyes y los Reglamentos de la Institución.
- e. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a los docentes en los órganos directivos y asesores de la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto General y en las demás normas pertinentes.
- f. Ingresar en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en el presente Reglamento y en las normas pertinentes.
- g. Beneficiarse de los incentivos de que trata el Reglamento.
- h. Todos aquellos inherentes a la dignidad humana, a nuestra identidad católica y amigoniana.

**Artículo 28. Deberes.** Son deberes del personal docente, además de los prescritos en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente, los siguientes:

- a. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, de las Leyes, del Estatuto General, el Reglamento Docente y de las demás normas de la Institución.

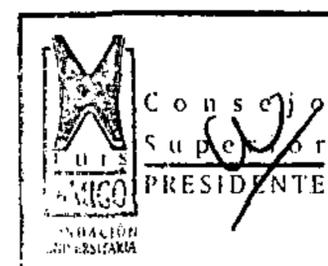


- b. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- c. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.
- d. Planear, evaluar y controlar el proceso académico de los cursos que sirven en la Institución.
- e. Acompañar en los procesos 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.
- f. Desarrollar actividades científico-investigativas inherentes a su función docente.
- g. Elaborar y mejorar continuamente los medios didácticos para su aplicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- h. Dar trato respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, discípulos y dependientes.
- i. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la Institución.
- j. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- k. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- l. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- m. Participar de los programas de extensión y proyección social de la Institución.
- n. Cumplir las comisiones de servicio que se le asignen previa programación.
- o. Respetar el ejercicio de los derechos que correspondan a todos los miembros de la comunidad educativa.
- p. Las demás que sean inherentes a su ejercicio académico y profesional.



**Artículo 29. Prohibiciones.** Se prohíbe a los docentes, además de lo prescrito en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente:

- a. Denigrar de la identidad católica o amigoniana de la Institución.
- b. Ejercer actos de discriminación política, racial, sexual, religiosa o de otra índole.
- c. El acoso sexual con relación a estudiantes y personal vinculado a la Funlam.
- d. El acoso laboral.
- e. Cualquier acto de tráfico con calificaciones, certificados de estudios, de trabajo o documentos públicos.
- f. Aplicar castigos denigrantes o físicos a los estudiantes.
- g. La utilización de la cátedra para hacer proselitismo de cualquier índole.
- h. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de otras sustancias psicoactivas que impidan un adecuado desempeño laboral.
- i. Abandonar o suspender sus labores sin justa causa o autorización previa.
- j. Impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Funlam.
- k. Promover pasiva o activamente la venta de juegos de azar entre los estudiantes.
- l. Promover actos 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.
- m. Realizar cualquier acto en contra de la ley, la moral, el orden público, las buenas costumbres y la misión institucional. En caso de que se incurra en esto, será valorado y tipificado para efecto de establecer la sanción que sea congruente con la falta cometida.



## CAPÍTULO VIII

### EVALUACIONES PERIÓDICAS

**Artículo 30. Evaluaciones docentes.** Es política de la Funlam fomentar el constante mejoramiento en los resultados y el desempeño de la gestión académica de sus docentes.

Corresponde al Departamento de Gestión Humana señalar los criterios generales que deben seguirse en las evaluaciones de los docentes de la Funlam. El Consejo de cada Facultad, previa aprobación de la Vicerrectoría Académica, reglamentará de modo particular aquello que sea del caso según sus especificidades.

El Departamento de Gestión Humana conjuntamente con los Decanos de cada Facultad y con el respectivo Director de Programa tendrán a su cargo, primero, la realización de las evaluaciones periódicas de los docentes y, segundo, informar sobre ellas de manera general al Consejo de Facultad y de forma particular al Rector General.

El resultado de las evaluaciones periódicas, cualquiera que sea su forma de expresión, dará lugar a un plan de mejoramiento continuo y a una calificación en puntos, en los términos y para los efectos que más adelante se señalan.

**Artículo 31. Contenidos de la evaluación de desempeño.** En la Funlam se asume como criterio para la evaluación del desempeño la producción académica e intelectual, la formación y el desempeño laboral en el ejercicio de las responsabilidades propias de su cargo.

**Artículo 32. Objetivos de la evaluación de desempeño.** La evaluación es un proceso continuo de valoración académica que tiene los siguientes objetivos:

- a. Apoyar la calidad académica por medio del logro cabal de la misión que le es propia a los docentes.
- b. Servir de criterio para la inscripción y ascenso en el escalafón docente.
- c. Proveer información que le sirva a la Funlam para el mejoramiento de diseños, desarrollos curriculares y estrategias metodológicas de los procesos docentes, investigativos y de extensión.
- d. Brindar información con miras al desarrollo de programas de capacitación y estímulos del personal docente.



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

**Artículo 33. 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:

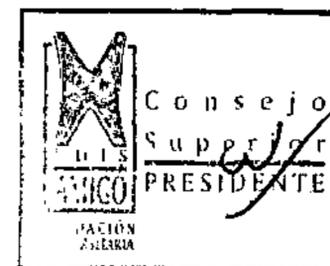
- a. Interés y participación en funciones sustantivas.
- b. Técnicos y pedagógicos.
- c. Desempeño académico.
- d. Capacitación y formación.
- e. Preparación y actualización.
- f. Producción Intelectual.
- g. Identificación con la propuesta pedagógica y la identidad institucional.

**Artículo 34. Efectos de la evaluación de desempeño.** La evaluación de los docentes tendrá efectos para su inscripción y ascenso en el escalafón, permanencia y promoción en la Institución y retiro de la misma. La evaluación docente con un resultado de insatisfactoria, es catalogada como falta grave, a tenor de los reglamentos internos, y en tal sentido, causal de terminación del contrato con justa causa; los otros resultados de evaluación deben concluir con el diseño de un plan de mejoramiento que ayude al perfeccionamiento continuo del docente.

**Artículo 35. Actores del proceso evaluativo.** La evaluación docente será el resultado del proceso y de la información 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 los Directores. Cuando el docente participe en desarrollo de proyectos de investigación, extensión, acreditación, bienestar o internacionalización será evaluado también por el jefe de la función en la que ejecuta el proyecto.

**Artículo 36. 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 37. 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.



**Parágrafo.** El Departamento de Gestión Humana elaborará un Manual de Evaluación Docente, con una presentación que sintetiza todos los aspectos relacionados con la materia, que sirva de guía a los docentes y al procedimiento de evaluación, dentro de criterios de objetividad y responsabilidad.

**Artículo 38. 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 el Departamento de Gestión Humana, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación. Los recursos deben presentarse siempre por escrito, personalmente o mediante apoderado, y exponiendo los motivos de inconformidad. Si no fuere así, se entenderá por no presentado.

## CAPÍTULO IX

### CARRERA DOCENTE

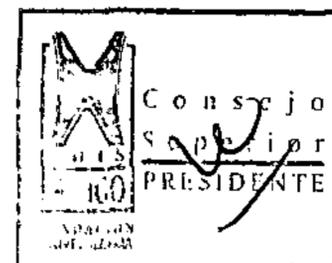
**Artículo 39. Carrera Docente.** La Carrera Docente tiene por objeto garantizar el nivel académico, la estabilidad relativa y la promoción de los docentes. Ésta se inicia una vez el docente con vinculación laboral de mínimo medio tiempo haya sido inscrito en el escalafón docente, previa evaluación satisfactoria 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. El mismo sólo regirá a partir del 1º de enero del año siguiente en el cual quede en firme el Acto que lo autorice.

**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 40. Escalafón.** El escalafón docente es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías que se establecen para clasificar a los Docentes de Carrera, de acuerdo con sus títulos universitarios, su experiencia académica y profesional, su producción intelectual, la calidad y naturaleza de los servicios prestados a la Funlam 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 Funlam conservan 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 función 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 puede suprimir cargos o reasignarlos a otra Facultad.

**Artículo 41. 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 Funlam deben acreditar al menos un título posgradual.

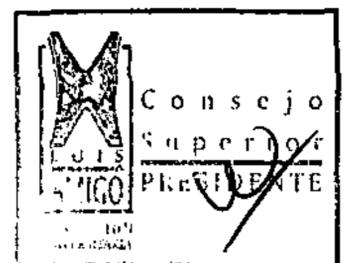
**Artículo 42. Producción intelectual.** Para los efectos de este Reglamento se entiende por producción intelectual la creación de obras científicas, artísticas y humanísticas, la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales, de acuerdo con lo contemplado en la normatividad interna y externa. Lo que se refiere a dicha producción se evaluará periódicamente en la forma que más adelante se señala.

**Artículo 43. Calidad de los servicios prestados.** La calidad de los servicios prestados a la Funlam hace relación a los resultados en el desempeño de las responsabilidades asignadas al docente.

**Artículo 44. Categorías Docentes.** El escalafón de los docentes tiene las siguientes categorías:

1. AUXILIAR
2. ASISTENTE
3. ASOCIADO
4. TITULAR

**Artículo 45. Concurso de méritos docentes.** Para la selección de Docentes de Carrera se requiere un concurso de méritos; se entiende por éste el procedimiento mediante el cual el Departamento de Gestión Humana 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.



El Departamento de Gestión Humana reglamentará la manera de hacer la convocatoria, los trámites que habrán de cumplirse, los instrumentos que habrán de utilizarse para el concurso 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 concurso requiere la aprobación de la Rectoría General.

El concurso 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.

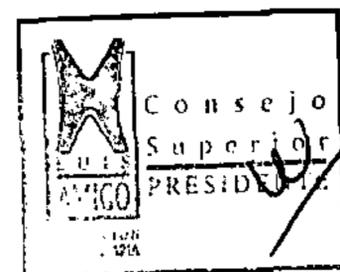
**Parágrafo.** Cuando una unidad requiera con urgencia los servicios de un Docente de Carrera y no hubiere tiempo para realizar el correspondiente concurso, se procede a designar un Docente Ocasional, mientras se realiza el nuevo proceso. De igual manera se procede en caso de que no se presenten candidatos para el concurso.

**Artículo 46. Vinculación de los Docentes de Carrera.** La vinculación de los Docentes de Carrera se hará inicialmente 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, previa autorización de la Rectoría General.

**Artículo 47. Criterios para determinar la categoría de docentes nuevos.** Los criterios para determinar por primera vez, y antes de su nombramiento, la categoría que corresponde a un Docente de Carrera que se vincule a la Funlam en esta modalidad, serán los siguientes:

a. Los docentes con posgrado en especialización, independientemente de su producción intelectual, serán ubicados en la categoría de DOCENTE AUXILIAR. En este caso, solamente será necesario acreditar los títulos universitarios como lo establece el Reglamento; certificar una experiencia en docencia universitaria, mínima de dos años, con excelente evaluación de desempeño en la institución o instituciones que en la que la obtuvo; y realizar y aprobar el curso de Identidad Amigoniana nivel 1.

b. Para que el docente pueda ser ubicado en la categoría de DOCENTE ASISTENTE, además de la acreditación de título de Maestría, se requieren por lo menos 4 años cumplidos de experiencia universitaria cualificada con excelente evaluación de desempeño; 200 puntos de producción intelectual obtenidos durante los últimos cuatro años anteriores a su vinculación; realizar y aprobar los cursos de Identidad Amigoniana en los niveles 1 y 2; certificar competencia en manejo de herramientas y programas tecnológicos con aplicación en docencia, y competencia certificada en el nivel A2 del marco común europeo para el manejo de una segunda lengua.



c. Para que el docente pueda ser ubicado en la categoría de DOCENTE ASOCIADO, además de la acreditación del título de Doctor, se requieren por lo menos 6 años cumplidos de experiencia universitaria cualificada con excelente evaluación de desempeño; 300 puntos de producción intelectual obtenidos durante los seis años anteriores a su vinculación; realizar y aprobar los cursos de Identidad Amigoniana en los niveles 1, 2 y 3; certificar competencia en manejo de herramientas y programas tecnológicos con aplicación en docencia, y competencia certificada en el nivel B2 del marco común europeo para el manejo de una segunda lengua.

d. Para la categoría DOCENTE TITULAR sólo se puede clasificar por ascenso en el escalafón.

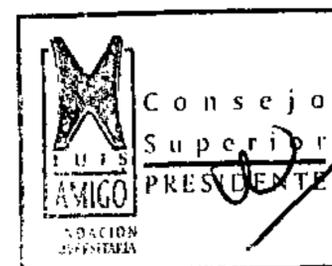
**Parágrafo 1.** Para efectos del cómputo de los años de experiencia universitaria previa deben tenerse en cuenta las siguientes equivalencias: cada año de experiencia con dedicación de medio tiempo equivale a la mitad de un año de tiempo completo; y cada año de experiencia con dedicación de horas cátedra equivale a la cuarta parte de un año de tiempo completo. En todo caso, no podrá acreditarse en un mismo calendario una experiencia universitaria que en su conjunto equivalga a más de un tiempo completo.

**Parágrafo 2.** Los docentes deberán entregar completa la documentación relativa a los títulos universitarios y a la experiencia universitaria. Ningún título o experiencia que se omita podrá considerarse posteriormente para efectos de una reclasificación.

**Parágrafo 3.** La información correspondiente a toda la producción intelectual realizada por un docente antes de su vinculación a la Funlam, será evaluada de acuerdo con los términos establecidos en el presente Reglamento y según lo que al respecto señale la Vicerrectoría Académica.

**Parágrafo 4.** En el evento de no certificar competencia en manejo de las TICs o segunda lengua, según los niveles indicados, se procederá a clasificarlo como docente especial hasta que cumpla los requisitos. De igual manera, se procederá con los cursos de formación en Identidad Amigoniana. Posterior a su vinculación como docente especial, sólo tendrá un año calendario para certificar tanto las competencias en las TIC y segunda lengua, como la aprobación de los niveles de Identidad Amigoniana.

**Parágrafo 5.** Todos aquellos títulos profesionales que exigen matrícula o tarjeta profesional deberán anexar su fotocopia entre los documentos exigidos por la Funlam.



**Artículo 48. Evaluación de la producción intelectual.** En el caso de los docentes que sean ubicados en la categoría de Docente Auxiliar no es necesario hacer una evaluación de su producción intelectual. Al momento de considerar el ascenso a la categoría de Docente Asistente, se evaluará toda su producción intelectual, posterior a la fecha de vinculación como Docente Auxiliar en la Funlam. En el caso de los docentes que queden ubicados en las categorías de Docente Asistente o Docente Asociado se hará la evaluación de toda su producción intelectual anterior a su vinculación a la Funlam.

**Parágrafo.** Para los ascensos de los docentes que queden ubicados inicialmente en las categorías de Docente Asistente o Docente Asociado, la evaluación de los requisitos en materia de producción intelectual se hará solamente con base en la realizada a partir de la fecha en que se vinculó a la Funlam.

**Artículo 49. 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 Funlam como Docente de Carrera será del Vicerrector Académico y del Jefe de Gestión Humana, quienes a partir de un primer análisis de los títulos universitarios, y si es el caso, de la experiencia universitaria y la producción intelectual, recomendarán a la Rectoría General la categoría en la cual puede ser clasificado el docente, una vez surtido el proceso de selección.

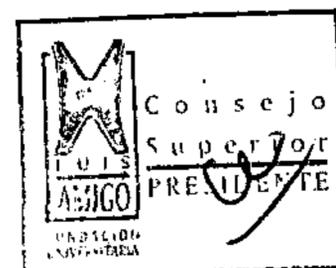
**Artículo 50. Requisitos para la inscripción o ascenso en el escalafón.** Los requisitos para inscripción o ascenso en las diferentes categorías del escalafón docente serán los siguientes:

**Docente Auxiliar:**

- a. Título de Especialista.
- b. Dos años de experiencia docente universitaria certificada.
- c. Haber realizado y aprobado el curso de Identidad Amigoniana nivel 1.
- d. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución.

**Docente Asistente:**

- a. Título de Magíster.
- b. Haber permanecido como mínimo dos años en la categoría auxiliar.
- c. Tener una producción intelectual acumulada, desde su clasificación como docente auxiliar hasta la fecha en que se evalúa el ascenso, equivalente a mínimo 100 puntos.
- d. Haber realizado y aprobado el curso de Identidad Amigoniana nivel 2.
- 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 para el manejo de una segunda lengua.
- g. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución.



**Docente Asociado:**

- a. Disponibilidad de la vacante en esta categoría.
- b. Título de Doctor.
- c. Haber permanecido como mínimo tres años en la categoría de Docente Asistente.
- d. Tener una producción intelectual acumulada, desde su clasificación como Docente Asistente hasta la fecha en que se evalúa el ascenso, equivalente a mínimo 150 puntos.
- e. Haber realizado y aprobado el curso de Identidad Amigoniana nivel 3.
- f. Certificado de actualización en las TIC.
- g. Competencia certificada en el nivel B2 del marco común europeo para el manejo de una segunda lengua.
- h. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución.

**Docente Titular:**

- a. Disponibilidad de la vacante en esta categoría.
- b. Haber permanecido como mínimo cuatro años en la categoría de asociado.
- c. Tener una producción intelectual acumulada, desde su clasificación como docente asociado hasta la fecha en que se evalúa el ascenso, equivalente a mínimo 200 puntos.
- d. Haber realizado y aprobado el curso de Identidad Amigoniana nivel 4.
- e. Certificado de actualización en las TIC.
- f. Competencia certificada en el nivel C1 del marco común europeo para el manejo de una segunda lengua.
- g. Evaluación satisfactoria de desempeño docente en la Institución.

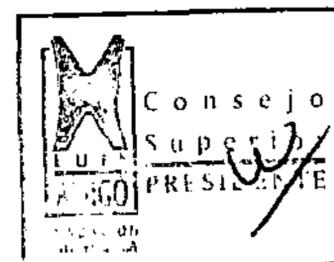
**Parágrafo 1.** No hay límite máximo en el número de años de permanencia de un Docente de Carrera en una categoría.

**Parágrafo 2.** La producción intelectual y la actualización en identidad amigoniana y las TIC no son acumulables.

**Parágrafo 3.** Los títulos obtenidos en el exterior solo serán tenidos en cuenta para ascenso, previo cumplimiento del requisito de convalidación en Colombia.

**Parágrafo 4.** El puntaje mínimo necesario para efectos de permanencia dentro del escalafón docente será del 60% del mínimo requerido para fines de ascenso y deberá ser obtenido en el período de permanencia señalado para cada categoría. Si durante este tiempo el docente obtiene menos del 60% del puntaje requerido para ascenso, su permanencia en el escalafón docente y, por ende, la renovación o terminación del contrato laboral suscrito con la Institución quedarán sujetos al criterio del Rector General.

**Parágrafo 5.** Para todos los efectos, las especializaciones médicas y quirúrgicas serán asimiladas al nivel de Maestría.



**Parágrafo 6.** Los docentes que a la fecha de expedición del presente Acuerdo se encuentran inscritos en el escalafón docente conservarán la categoría adquirida. Para efectos de ascenso y permanencia deberán cumplir lo preceptuado en este Reglamento.

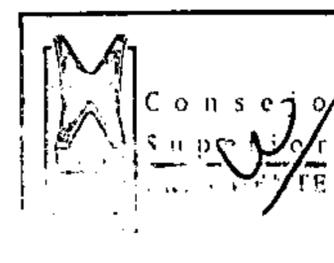
**Parágrafo 7.** En el caso de licencias, de comisiones, o contrataciones laborales sucesivas, el docente conservará la categoría que tenga en el escalafón al momento de ser aprobado cualquiera de estos actos.

**Artículo 51. Deficiencia en la evaluación de desempeño o escasa producción intelectual.** La evaluación del desempeño del docente cuyo resultado sea regular o malo al tenor de lo que se establece en el Artículo 31 del presente Reglamento, o la falta de producción intelectual, en los términos señalados en el Artículo 50 así como cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, de los reglamentos particulares o del Reglamento Interno de Trabajo, podrá dar lugar a su retiro del escalafón y, por lo tanto, del cuerpo docente, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que pueda acarrear en relación con su contrato de trabajo.

**Artículo 52. Desvinculación laboral sin afectación patrimonial.** En todo caso corresponde al Decano de la respectiva Facultad, junto con el Jefe del Departamento de Gestión Humana, decidir sobre la terminación contractual, previa verificación con la Oficina de Relaciones Laborales del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, siempre y cuando dicha decisión no afecte patrimonialmente a la Institución, caso en el cual se deberá elevar solicitud para terminación del contrato a la Rectoría General.

**Artículo 53. 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, el cual estudiará el caso a solicitud del respectivo Jefe de la unidad en que se encuentra vinculado el docente, con el respectivo concepto de la Vicerrectoría Académica, sin que éste sea vinculante.

**Artículo 54. Remuneración para docentes inscritos en el escalafón.** Para determinar los salarios inherentes a las diversas categorías de los docentes de tiempo completo y tiempos parciales que se encuentren inscritos en el escalafón, se delega al Rector General para que mediante resolución estipule la asignación salarial adecuada e incrementos anuales, conforme a la disponibilidad presupuestal y dentro de los parámetros de ley.



**Artículo 55. 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 en el numeral *b* del Artículo 47 del presente reglamento. Su remuneración será determinada por el Rector General, mediante resolución, conforme a la disponibilidad presupuestal y dentro de los parámetros de Ley.

**Parágrafo 1.** Las excepciones a lo contemplado en este artículo serán estudiadas y definidas por el Jefe del Departamento de Gestión Humana y la Vicerrectoría Académica, siempre y cuando el docente acredite una amplia experiencia laboral o una abundante producción intelectual evidenciada en publicaciones preferiblemente indexadas.

**Parágrafo 2.** Los docentes conferencistas o panelistas de los programas de posgrado deberán acreditar un nivel de formación igual o superior a aquel en el cual prestan sus servicios, acreditando además experiencia académica y laboral relacionada con el saber propio de los cursos.

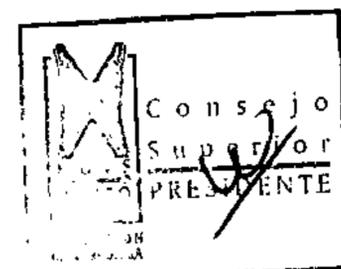
**Artículo 56. Sistema de puntaje y su relación con el escalafón docente.** El sistema de puntaje sirve como reconocimiento de los indicadores de producción académica e intelectual, de las distinciones académicas y de la competencia en un idioma no materno, útil en su disciplina; todo ello para fines de su permanencia en el escalafón, su ascenso a otra categoría del mismo y los estímulos a que haya lugar.

**Parágrafo.** El desempeño de los cargos directivos asignados en comisión dará lugar a puntaje en los términos que señala este Reglamento.

**Artículo 57. 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 58. Criterios para la asignación de puntos.** Para efectos del puntaje otorgado a los docentes se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. El puntaje correspondiente a la producción intelectual 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; El Rector General, basándose en propuestas del Departamento de Idiomas, definirá las certificaciones y entidades que pueden validar la competencia en una segunda lengua.

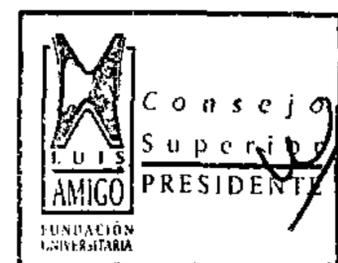
d. En la evaluación anual de la gestión directiva de un Vicerrector, de un Decano o de un Director, al directivo respectivo se le otorgarán: 10 puntos por un resultado *excelente*; 6 puntos por un resultado *bueno*; 0 puntos por un resultado *aceptable*. Una evaluación *deficiente* exigirá que el directivo realice un plan de mejoramiento, el cual debe ser supervisado y evaluado dentro del semestre siguiente por el Jefe 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 de Carrera 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 *bueno* 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 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 artículo 58 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 desempeño académico hasta la última evaluación.

**Artículo 59. 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 Funlam, recibirá el puntaje según la clasificación que para tal fin expida el Rector General, mediante Resolución Rectoral, basado en lo establecido por Colciencias para efectos de clasificación de grupos de investigación.



**Artículo 60. 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 darán cada uno, por una sola vez, el siguiente puntaje:

- 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 Funlam 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 Funlam, en antologías, colecciones o publicaciones similares: hasta 5 puntos cada distinción.

**Parágrafo.** Las Vicerrectorías Académica y de Investigaciones señalarán criterios de ayuda para los evaluadores en todos los procesos de evaluación de la producción intelectual.

## CAPÍTULO X

### REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES INSCRITOS EN CARRERA

**Artículo 61. Criterios para establecer la remuneración.** La remuneración de los docentes de la Funlam 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.

**Parágrafo.** Por regla general, ningún Docente de Carrera, salvo autorización expresa del Jefe del Departamento de Gestión Humana, puede ser de manera simultánea Docente de Hora Cátedra. Excepcionalmente y cuando las necesidades institucionales lo demanden y sea estrictamente necesario hacer contrato adicional como Docente Hora Cátedra a un docente vinculado tiempo completo con la Institución, su contratación nunca podrá ser superior a 4 horas semanales, con un máximo de 168 horas anuales, previa valoración de la necesidad, conveniencia y desempeño.

Para el caso de los administrativos que presten servicios como catedráticos en los diferentes programas de la Institución, dicha asignación nunca podrá ser superior a 4 horas semanales, con un máximo de 168 horas anuales, y éstas formarán parte de su jornada laboral, sin percibir por ello remuneración adicional.



**Artículo 62. Vinculación laboral y trabajos para terceros.** Salvo autorización expresa de Rectoría, en la jornada de trabajo contratada con la Funlam ningún docente puede realizar trabajos para terceros sin la expresa autorización escrita. La infracción a esta norma será justa causa de terminación unilateral de contrato por parte de la Funlam.

**Artículo 63. Remuneración diferencial.** Para la modalidad de contratación como personal de planta la remuneración es diferenciada y escalonada según las categorías. El Rector General, atendiendo la diferenciación de las funciones de los docentes de planta, originadas en las características y complejidades propias de los diversos campos del conocimiento y profesiones, podrá señalar diferencias en la remuneración según las categorías por programas.

**Artículo 64. Remuneración para docentes ocasionales, tiempos parciales y catedráticos.** La remuneración de los docentes ocasionales será fijada, en cada caso particular, por el Rector General. La remuneración básica de los docentes de planta con vinculación inferior a tiempo completo será proporcional a la remuneración del docente de tiempo completo, según su dedicación y la unidad en la cual se encuentra prestando sus servicios. El valor de la remuneración básica de la hora cátedra será fijado anualmente por el Rector.

**Artículo 65. 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 Funlam o con recursos propios de ésta, son de propiedad de la Funlam, 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, determinará las regalías correspondientes derivadas del uso de esos hallazgos.

**Parágrafo.** El Rector General estipulará otros aspectos no contemplados en este reglamento relacionados con la propiedad intelectual.

## CAPÍTULO XI

### ESTÍMULOS AL EJERCICIO DE LA DOCENCIA

**Artículo 66. Clases de estímulos.** Los estímulos al ejercicio de la docencia son: formación, actualización, investigación, distinciones académicas y reconocimientos económicos.



**Artículo 67. Finalidad.** La formación, la actualización, la investigación y la producción intelectual son los quehaceres propios y ordinarios del docente, con miras a la realización plena de su personalidad, a la excelencia de su desempeño docente y al logro de la calidad académica en la Funlam.

**Artículo 68. Formación y actualización.** La formación y actualización son derechos de los docentes y constituyen un deber de éstos cuando sea permitida y financiada por la Funlam.

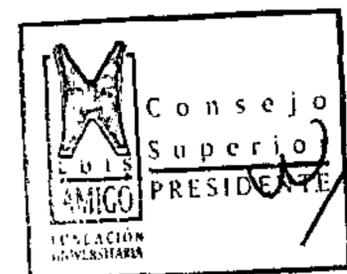
**Artículo 69. Plan de formación docente.** El Comité de Capacitación, Promoción y Desarrollo Humano adoptará un plan anual de formación docente, acorde con el Plan de Desarrollo Institucional y con las necesidades de los programas de la sede central, seccionales y centros regionales.

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 70. Modalidades de actualización y formación.** Para atender las necesidades de formación la Funlam empleará especialmente cuatro (4) modalidades, a saber:

- a. La utilización de sus propios recursos en la organización de seminarios, simposios, congresos, cursos específicos y grupos de trabajo 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 para el ingreso de los docentes a programas de posgrado servidos por la Funlam en áreas relacionadas con su formación profesional o su desempeño laboral.



**Artículo 71. 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 72. Investigación.** La Fundación Universitaria 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 debe convertirse en núcleo vital de la gestión docente en todas las áreas del conocimiento. Para obtener tal objetivo, la Funlam creará una infraestructura adecuada que incentive la tarea del investigador y facilite el perfeccionamiento de los planes que se traza.

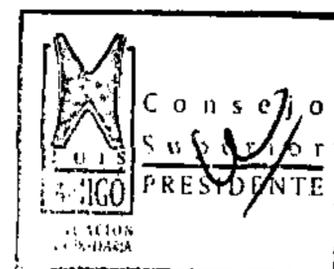
**Artículo 73. Planta de docentes investigadores.** La Funlam adoptará las medidas necesarias para garantizar en todo momento la existencia de un número mínimo de docentes investigadores de tiempo completo, de modo tal que se asegure la continuidad y permanencia del trabajo investigativo y se haga siempre manifiesta la influencia del investigador en la labor docente y de extensión institucionales.

**Artículo 74. Disponibilidad de recursos bibliográficos y tecnológicos.** La Funlam 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 los centros de 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 75. Divulgación y transferencia de resultados.** La Funlam creará mecanismos institucionales de comunicación e información que permitan la divulgación y la transferencia del conocimiento generado por medio de las actividades investigativas.

**Artículo 76. Distinciones académicas.** Las distinciones académicas por desempeño docente o producción investigativa 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 por el Rector General, podrán estar acompañados de otros estímulos.



## CAPÍTULO XII

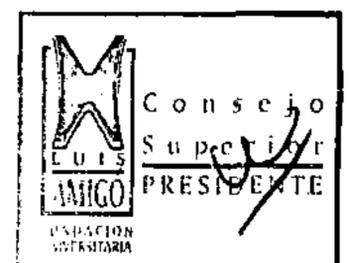
### SITUACIONES LABORALES Y RETIRO DE LA FUNLAM

**Artículo 77. Situaciones laborales.** El docente puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones laborales:

- a. En ejercicio del contrato: es aquel que se encuentra vinculado mediante contrato laboral, en cualquiera de sus modalidades.
- b. 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.
- c. En comisión externa de servicios: es cuando la Funlam 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.
- d. En licencia remunerada o no: previa autorización del Jefe inmediato, la Rectoría podrá conceder licencias remuneradas o no, cuando encuentre justificadas razones para acceder a ello.

**Artículo 78. Régimen contractual.** Las situaciones laborales y de retiro de la Funlam se regulan por el contrato laboral o por el de prestación de servicios cuando responde esencialmente a esta naturaleza, por el presente Reglamento, el Reglamento Interno de Trabajo, el Estatuto General, por demás disposiciones institucionales en las que se enmarquen las relaciones entre empleado y empleador, por el Código Sustantivo de Trabajo y legislación complementaria.

**Artículo 79. Terminación del contrato.** La terminación del contrato produce el retiro de la Funlam. 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.



## CAPÍTULO XIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 80. Objeto.** El régimen disciplinario tiene por objeto defender la legalidad, moralidad, 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.

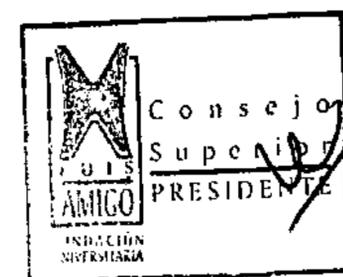
**Artículo 81. Principios.** El régimen disciplinario previsto en este Reglamento es de naturaleza laboral. La interpretación de sus normas se hará con referencia a la legislación laboral, Reglamentos Docente e Interno de Trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral. Su 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 82. Derecho de defensa.** En todo procedimiento disciplinario se otorgarán garantías para el ejercicio del derecho de defensa y el debido proceso. El derecho de defensa se debe garantizar 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.

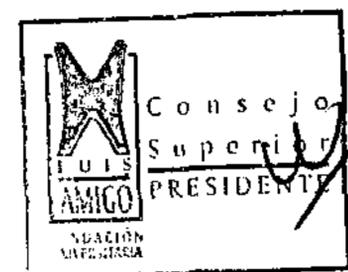
En todos los procedimientos disciplinarios que se sigan contra cualquier docente, la Oficina de Relaciones Laborales de la Funlam se obliga a adjuntar a la correspondiente hoja de vida no sólo los documentos contentivos de cargos, acusaciones, requerimientos o decisiones, sino también los descargos, argumentaciones, pruebas y demás explicaciones que frente a ellos haga el docente, según el procedimiento descrito en el Reglamento Interno del Trabajo.

**Artículo 83. Faltas disciplinarias.** Son faltas disciplinarias: el incumplimiento de obligaciones pactadas y violación de prohibiciones contempladas 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 y en la legislación complementaria.



**Artículo 84. Faltas calificadas como graves.** Son faltas calificadas como graves, además de las ya enunciadas en el contrato de trabajo, en este Reglamento, y en el Reglamento Interno de Trabajo y con los efectos contemplados en la legislación laboral colombiana, las siguientes:

- a. La evaluación con calificación insatisfactoria por parte del Jefe inmediato y de los estudiantes a quienes acompaña en cursos, en un porcentaje superior al 50%.
- b. El incumplimiento de las comisiones o encargos para las cuales ha sido designado.
- c. La no acreditación de los títulos de pregrado, posgrado, certificados de capacitación, actualización de estudios de posgrado, en los términos establecidos por la Institución.
- d. La falsedad documental, así resulte inocua, comprobada en cualquier tiempo de la ejecución del contrato.
- e. Usar un documento público o privado falso para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por la Funlam en sus reglamentos.
- f. Cualquier violación de las prohibiciones contempladas en este Reglamento.
- g. 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 o 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 del buen nombre de la Funlam, 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.
- h. 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.
- i. Cualquier acto de violencia física o moral que cause daño a la integridad de las personas, al nombre de la Funlam, a sus servidores, su honor y honra, y a los bienes corporales e incorporales de la misma.



- j. El incumplimiento de los términos del contrato.
- k. La comisión de cualquier delito y a cualquier título de participación, salvo los culposos.
- l. Cualquier conducta que ponga en entredicho el buen nombre, la credibilidad, confianza interna y externa de la Funlam.

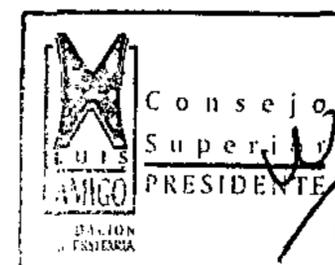
**Artículo 85. Sanciones.** Los docentes que incurran en faltas disciplinarias están sujetos a la escala y sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y, dentro del contexto de dicho Reglamento y la legislación laboral colombiana, en especial a las siguientes:

- a. Amonestación privada, con constancia en la hoja de vida.
- b. Amonestación pública.
- c. Multa.
- d. Suspensión.
- e. Terminación del contrato con justa causa por parte de la Funlam.

**Artículo 86. Competencia aplicación de sanciones.** Las sanciones de amonestación privada, amonestación pública, multa y suspensión las impondrá el Jefe de la Oficina de Relaciones Laborales. En el caso de la terminación del contrato, será facultativa del Rector General.

**Artículo 87. Procedimiento.** Conocida una situación que pudiese constituir falta disciplinaria de un docente, el Jefe de Relaciones Laborales procederá mediante diligencias preliminares a establecer si aquella puede calificarse como tal. En caso positivo, continuará el trámite disciplinario con sujeción a la legislación laboral colombiana y al procedimiento descrito en el Reglamento Interno de Trabajo, observando siempre el derecho de defensa y el debido proceso.

**Artículo 88. Recursos.** Notificada la sanción al docente, él podrá interponer el recurso de reposición ante la misma unidad que profirió la decisión para que ésta aclare, modifique o revoque. Este recurso se debe interponer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, explicando suficientemente las razones de su inconformidad y con los correspondientes fundamentos de hecho y de derecho. El recurso de reposición deberá ser resuelto en un término no superior a 10 días hábiles.



## CAPÍTULO XIV

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 89. 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 y demás comités institucionales que lo ameriten.

**Artículo 90. Ignorancia del Reglamento.** La ignorancia del Reglamento no podrá invocarse como causal de justificación de su inobservancia.

**Artículo 91. Interpretación.** Corresponde al Rector General, por vía de autoridad, resolver las dudas que se presenten en la interpretación de este Reglamento.

**Artículo 92. Vacíos y reglamentación.** El Rector General queda autorizado para resolver situaciones no contempladas en este Reglamento, así como para establecer reglamentaciones específicas en los asuntos para los cuales haya sido expresamente autorizado.

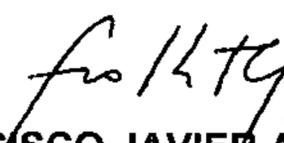
**Artículo 93. Solución de conflictos.** Cuando se presenten dificultades en la aplicación del reglamento, déleguese al Rector General para que, por medio de resolución, aclare las mismas.

**Artículo 94. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir del 1° de enero de 2013 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**Parágrafo.** Este Reglamento será aplicable también en el evento en que la Funlam adquiera su reconocimiento como Universidad.

  
**Padre OSWALD URIEL LEÓN ENRIQUEZ**  
 Presidente



  
**FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ**  
 Secretario General

