



Fundación
Universitaria Cafam
Conocimiento con Responsabilidad Social

Documento Institucional

Reglamento del Profesorado

Contenido

CAPITULO I. OBJETIVOS

CAPITULO II. DEFINICIONES, FUNCIONES, SELECCIÓN, MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES

CAPITULO III. DE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PROFESORADO

CAPITULO IV. DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

CAPITULO V. DE LAS DISTINCIONES, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA EL PROFESORADO

CAPITULO VI. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES
CAPÍTULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS PROFESORES

Disposiciones iniciales

Faltas disciplinarias

Sanciones disciplinarias y procedimiento

DISPOSICIONES FINALES

Reglamento del Profesorado

CAPÍTULO I OBJETIVOS

ARTÍCULO 1. La Fundación Universitaria Cafam reconoce el papel fundamental de los profesores en la construcción, desarrollo y consolidación de un proyecto educativo que permita cumplir con sus metas y objetivos misionales. Por tal razón considera primordial:

- Contar con profesionales de excelencia y disponer para ellos las condiciones, oportunidades y estímulos a su desarrollo continuo; con el fin de obtener una alta calidad académica en la Fundación; promoviendo la eficiencia y la productividad, para lograr la formación integral del estudiante.
- Establecer las normas que regulen la relación de los profesores con la Fundación Universitaria Cafam, en aspectos, tales como: ingreso, clasificación, evaluación, capacitación, estímulos, derechos y deberes y, régimen disciplinario.

CAPÍTULO II. DEFINICIONES, FUNCIONES, SELECCIÓN, MODALIDADES DE VINCULACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 2. Se considera profesor de la Fundación Universitaria Cafam a la persona natural que tiene una relación contractual con la Fundación, para el ejercicio de las funciones de docencia, investigación y extensión.

ARTÍCULO 3. Las funciones del profesor relacionadas con la docencia comprenden las actividades de diseño, planeación, gestión, evaluación del aprendizaje, así como de acompañamiento y tutoría a los estudiantes en la Fundación.

ARTÍCULO 4. Las funciones del profesor relacionadas con la investigación comprenden el diseño, gestión, sistematización y evaluación de proyectos que busquen dar solución a problemas del entorno a partir de áreas específicas del conocimiento. La investigación en la Fundación debe fundamentarse en la aplicación de todas las técnicas y métodos científicos comprobados que respondan a las inquietudes propias de todo pro-

ceso investigativo y debe ser asumida por el profesor como parte integral del proceso formativo del estudiante.

ARTÍCULO 5. Las funciones del profesor relacionadas con la extensión y proyección social de la Fundación comprenden las actividades orientadas a compartir y aplicar el conocimiento en beneficio de la sociedad. Estas labores deben integrar la academia y la investigación, con el objetivo de aportar a las empresas y a la comunidad en general los avances científicos, humanísticos y culturales, útiles al desarrollo social regional y nacional.

ARTÍCULO 6. Con el fin de vincular personas de reconocida idoneidad ética, académica y pedagógica, la selección de los profesores por parte de la Fundación Universitaria Cafam, se realizará con base en criterios objetivos, tales como: Estudios realizados y Títulos obtenidos, experiencia profesional, docente e investigativa.

ARTÍCULO 7. La vinculación de Los profesores a la Fundación, se realizará mediante contrato de trabajo, y de acuerdo con la duración de su jornada laboral, los profesores tendrán tres modalidades: tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra.

ARTÍCULO 8. La jornada de trabajo del profesor de tiempo completo tiene una duración de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que se distribuyen de la siguiente manera: veinte (20) horas en actividades de clase y las veinticuatro (24) restantes para actividades de planeación, gestión, acompañamiento y tutoría a estudiantes, evaluación, investigación y extensión, asistencia a reuniones y comités, entre otras, de acuerdo con el plan de trabajo definido por cada profesor con el Decano de la Facultad correspondiente.

ARTÍCULO 9. La jornada de trabajo del profesor de medio tiempo tiene una duración de 22 horas semanales que se distribuyen de la siguiente manera: doce (12) horas en actividades de clase y las diez (10) restantes para actividades de planeación, gestión, acompañamiento y tutoría a estudiantes, evaluación, investigación y extensión, asistencia a reuniones y comités, entre otras, de acuerdo con el plan de trabajo definido por cada profesor con el Decano de la Facultad correspondiente.

ARTÍCULO 10. El profesor hora-cátedra se vincula a la Fundación por un número de horas limitado para ejercer las funciones de docencia. Dentro de este número de horas se encuentran comprendidas y remuneradas las actividades de diseño, planeación, gestión y evaluación de aprendizaje así como la tutoría, el acompañamiento a los estudiantes y la asistencia a reuniones administrativas y académicas citadas por la Facultad.

ARTÍCULO 11. En la Fundación existirá la figura de Profesor Visitante, que es aquel que se vincula, previa invitación especial, para hacer su aporte a las actividades de docencia, investigación o extensión de manera temporal.

ARTÍCULO 12. Para la administración y/o gestión académica, la asignación de horas por semana, se hará de acuerdo con las funciones y tipo de dedicación que exijan los cargos administrativos relacionados en la estructura orgánica de la Facultad.

ARTÍCULO 13. (Modificado por el artículo 1° del Acuerdo 03 de 2018 del Consejo Superior Universitario). El escalafón docente hace referencia a la categorización de los profesores de tiempo completo y medio tiempo, a partir de unos criterios que involucran la formación académica, la experiencia profesional destacada, la experiencia docente, la producción intelectual, la formación pedagógica y el resultado de la evaluación de su desempeño docente, en el marco del cumplimiento de la función misional y con ocasión de su vinculación contractual a Unicafam.

El objetivo de esta clasificación es contar con un cuerpo profesoral calificado y comprometido con la institución; estimular la permanencia y fomentar el mejoramiento integral del profesor vinculado a la Fundación.

Las categorías del escalafón docente de los docentes de tiempo completo y medio tiempo en UNICAFAM es la siguiente:

PROFESOR AUXILIAR - GRADO I – Requisitos mínimos de ingreso y ascenso:

- a) Título de pregrado a nivel Técnico Profesional, Tecnológico o Certificación en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano a nivel de Técnico Laboral universitario.

- b) Acreditar un año de experiencia profesional.

PROFESOR AUXILIAR - GRADO II – Requisitos mínimos de ascenso:

- a) Título de pregrado profesional.
- b) Permanencia mínima en el grado anterior de un (1) año, con evaluación docente satisfactoria de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Ochenta (80) horas de formación en pedagogía acreditada.

PROFESOR ASISTENTE - GRADO I - Requisitos:

- a) Título de posgrado a nivel de especialización, o mínimo un (1) año de aprobación de estudios en maestría.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Sesenta (60) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PROFESOR ASISTENTE - GRADO II - Requisitos:

- a) Título de posgrado a nivel de maestría.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Sesenta (60) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PROFESOR ASOCIADO - GRADO II - Requisitos:

- a) Título de posgrado a nivel de maestría.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria, con evaluación docente satisfactoria de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Cincuenta (50) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PROFESOR ASOCIADO - GRADO II. Requisitos:

- a) Título de posgrado a nivel de maestría.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria, de acuerdo con lo

reglamentado en la Fundación.

- c) Cincuenta (50) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PROFESOR TITULAR - GRADO I - Requisitos:

- a) Título de doctorado.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Cuarenta (40) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PROFESOR TITULAR - GRADO II - Requisitos:

- a) Título de doctorado.
- b) Permanencia mínima de dos años en el grado anterior, con evaluación docente satisfactoria, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.
- c) Cuarenta (40) horas de formación en pedagogía acreditada.
- d) Acreditación de producción intelectual, de acuerdo con lo reglamentado en la Fundación.

PARÁGRAFO. - Para el ingreso a las categorías de Profesor Auxiliar Grado II hasta Profesor Titular Grado II, se evaluarán los requisitos de nivel de formación y producción intelectual establecidos para el ascenso y adicionalmente la experiencia profesional o docente.

ARTÍCULO 14. Para efectos de la definición y aplicación de mecanismos de evaluación de requisitos, clasificación y ascenso de los profesores en el escalafón de profesores el Rector designará un Comité de Evaluación y Ascenso, de conformidad con el reglamento respectivo.

ARTÍCULO 15. El simple cumplimiento de los requisitos descritos en el presente reglamento no dará derecho a la promoción o ascenso de los profesores. Toda vinculación o ascenso corresponderá a la evaluación del Comité de Evaluación y Ascenso y a la comprobación de la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 16. El tipo de contratación que se realice con los profesores se hará de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de legislación laboral.

ARTÍCULO 17. La escala salarial de los profesores será definida

por el Rector con el apoyo del Gerente Administrativo.

CAPÍTULO III. DE LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 18. La formación de los profesores en la Fundación, se entiende como un proceso permanente y estará centrada en el desarrollo de las competencias disciplinares, profesionales docentes, investigativas y personales requeridas para la gestión exitosa del modelo educativo y para el logro de las metas de calidad institucionales.

ARTÍCULO 19. La planeación y gestión del mejoramiento continuo de las competencias definidas para el profesor de la Fundación, darán origen al Plan de Desarrollo Profesional, que orientará las acciones de formación, capacitación y mejoramiento tanto institucionales como individuales.

ARTÍCULO 20. La Fundación ofrecerá directamente o en convenio con otras entidades programas de capacitación a los profesores, a través de seminarios, foros, talleres, diplomados, cursos de actualización y extensión académica. Así mismo, apoyará a los profesores para que cursen especializaciones, maestrías y doctorados, de acuerdo con las condiciones y reglamentación fijada por la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 21. En coherencia con el proyecto institucional las actividades de autoformación adelantadas de manera sistemática por los profesores serán reconocidas y valoradas como parte del plan de desarrollo profesoral.

CAPÍTULO IV. DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

ARTÍCULO 22. La evaluación de los profesores en la Fundación se entiende como un trabajo continuo, orientado hacia el mejoramiento personal, profesional y disciplinar, así como hacia la contribución en el logro de metas de calidad institucional.

ARTÍCULO 23. La evaluación periódica se aplicará a todos los profesores de la Fundación, a través de estrategias de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación teniendo como herramientas de soporte el portafolio de evidencias, el seguimiento al plan de desarrollo profesoral y el cumplimiento al plan de trabajo del profesor.

ARTÍCULO 24. La definición del Sistema de evaluación de los

profesores será responsabilidad del Vicerrector Académico.

CAPÍTULO V DE LAS DISTINCIONES, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS PROFESORES

ARTÍCULO 25. Se promocionará el reconocimiento a los profesores que se destaquen por su labor académica, profesional, investigativa y social dentro de la Fundación Universitaria Cafam. Dentro de este reconocimiento se incluye la formación de comités de apoyo, estímulos económicos, subsidio o financiación de estudios fuera de la institución y de formación profesional y pedagógica que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación en la Fundación.

CAPÍTULO VI. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 26. Son derechos de los profesores, entre otros:

- a) Los contemplados en la Constitución Política, en las leyes y en las normas de la Fundación.
- b) Percibir el salario y prestaciones sociales derivadas de su contrato de trabajo y tener acceso a la Seguridad Social,
- c) Disfrutar de los servicios de bienestar, planes de incentivos y distinciones establecidos por la Fundación.
- d) Elegir y ser elegido para ocupar los cargos en los órganos directivos de la Fundación de conformidad con la reglamentación establecida por el Consejo Superior Universitario.
- e) Los demás, derivados de su contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y normas laborales vigentes que le sean aplicables.

ARTÍCULO 27. Son deberes de los profesores, entre otros:

- a) Los contemplados en la Constitución Política, en las leyes y en las normas de la Fundación.
- b) Ejercer sus funciones de docencia, extensión e investigación, conforme a las condiciones establecidas en su contrato de trabajo y el presente reglamento.

c) Cumplir con los planes de trabajo aprobados por la Facultad o Departamento al que pertenece.

d) Mantener un comportamiento ético y relaciones respetuosas con todos los miembros de la comunidad educativa de la Fundación.

e) Los demás, derivados de su contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y normas laborales vigentes que le sean aplicables.

ARTÍCULO 28. LIBERTAD DE CÁTEDRA. En cumplimiento del Artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, en la Fundación se garantiza la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Lo anterior conlleva el libre pensamiento y ejercicio de la profesión docente en el marco del respeto a la diferencia y en coherencia con la filosofía y principios de la institución.

CAPÍTULO VII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS PROFESORES

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 29. El régimen disciplinario de la Fundación Universitaria Cafam se basa en los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, contradicción, defensa, doble instancia, presunción de inocencia, cosa juzgada e imposibilidad del superior de agravar la sanción.

Los profesores no podrán ser sancionados disciplinariamente por la Fundación Universitaria Cafam, sino de conformidad con normas preexistentes al acto que se les imputa, ante la autoridad competente previamente definida y con observancia de las formas propias que se establezcan para sancionar, todo de acuerdo con la Constitución y las Leyes de la República.

La aplicación del principio de la doble instancia tendrá las excepciones que expresamente se consagren en este Reglamento.

ARTÍCULO 30. Los derechos constitucionales fundamentales consagrados anteriormente serán el criterio principal de interpretación para la aplicación de este Régimen Disciplinario.

FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 31. Son faltas disciplinarias de los profesores de la

Fundación Universitaria Cafam, entre otras, las siguientes:

- a) El incumplimiento de las responsabilidades establecidas para el profesor en su plan de trabajo.
- b) El incumplimiento de los deberes consagrados en este Estatuto y demás reglamentos institucionales que regulen su actividad.
- c) El incumplimiento de los deberes contractuales del profesor con la Fundación Universitaria Cafam.
- d) Los actos que atenten contra los derechos y la dignidad del estudiante.
- e) Los actos que atenten contra los principios de la ética profesional en su actividad docente.
- f) Las violaciones a las obligaciones o prohibiciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en las leyes y en los reglamentos de la Fundación.

ARTÍCULO 32. Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son, entre otros, los siguientes:

- a) Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
- b) Motivos que llevaron al profesor a realizar los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
- c) Circunstancias en la cuales se configuró la falta disciplinaria.
- d) Efectos de la falta disciplinaria.

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 33. La comisión de una falta disciplinaria, según su gravedad, y siempre que no constituya justa causa para la terminación del contrato por parte de la Fundación Universitaria Cafam, dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.

- b) Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

- c) Suspensión del contrato de trabajo, sin remuneración hasta por ocho (8) días, en caso de incurrirse por primera vez en la falta, y hasta por dos meses, si se trata de una reincidencia. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.

PARÁGRAFO: Las amonestaciones escritas equivalen a los requerimientos de que trata el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 o las disposiciones que lo complementen o sustituyan.

ARTÍCULO 34. La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes atenuantes:

- a) Procurar voluntariamente, después de cometido el hecho, anular o disminuir sus consecuencias.
- b) Resarcir voluntariamente el daño, aunque sea de forma parcial.
- c) Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
- d) Haberse destacado en el desempeño como profesor.

ARTÍCULO 35. La imposición de todas las sanciones corresponderá al Decano de la Facultad a la que pertenezca el profesor que incurrió en la comisión de la falta disciplinaria.

ARTÍCULO 36. Para la imposición de las sanciones señaladas en el presente reglamento se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Decano formulará, mediante escrito dirigido al profesor, los cargos respectivos.
- b) El profesor podrá presentar sus descargos por escrito y solicitar la práctica de las pruebas que pretenda hacer valer, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de los cargos, sin perjuicio de que la autoridad competente las decrete de oficio.
- c) El Decano impondrá la sanción y se la comunicará al

profesor, respetando los alcances del derecho fundamental y constitucional a la intimidad de éste.

d) Contra esta decisión proceden los recursos de reposición ante el Decano y de apelación ante el Vicerrector Académico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación por escrito.

PARÁGRAFO- El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio, por tanto, el profesor sancionado puede interponer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos. .

ARTÍCULO 37. Una vez quede en firme la decisión final, se enviará copia, cuando sea del caso, a la dependencia de Talento Humano.

ARTÍCULO 38. Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al profesor investigado. Cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión y fijará un edicto en la Decanatura de la Facultad a la cual pertenece el profesor por un término de cinco (5) días hábiles; vencido este término se entiende surtida la notificación.

ARTÍCULO 39. Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos, o cuando éstos no hayan sido interpuestos ni sustentados dentro de los términos previstos.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 40. Este reglamento forma parte integral del contrato de trabajo entre la Fundación universitaria Cafam y el profesor y al firmarlo declara conocerlo y aceptarlo.

ARTÍCULO 41. El presente Reglamento rige a partir de la fecha de su expedición.

Este Reglamento fue aprobado por el Consejo Superior Universitario de la Fundación Universitaria Cafam, en la reunión efectuada el día catorce (14) del mes de marzo de 2008, como consta en el Acta N° 0002 de la cual forma parte integrante.

Nota de Vigencia: Este Reglamento ha sido adoptado y ratificado por el Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 05 del 19 de septiembre de 2016.