



FUMC

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
PRINCIPIOS QUE CONSTRUYEN FUTURO

www.fumc.edu.co



ESTATUTO DOCENTE



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO N° 045
09 de junio de 2014

Por el cual se actualiza el ESTATUTO DOCENTE de la Fundación Universitaria María Cano.

El Consejo Superior, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y
CONSIDERANDO QUE:

1. La Ley 30 de 1992, por la cual se organiza la educación superior en Colombia, en el Título II, Capítulo III, Artículo 80, establece que el régimen de personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior será establecido en el estatuto general y reglamentos respectivos, preservando las exigencias de formación y la calidad académica.
2. El Artículo 29 de la Ley 30 de 1992 establece que “La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos:
 - a. Darse y modificar sus estatutos.
 - b. Designar sus autoridades académicas y administrativas.
 - c. Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos.



- d. Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.
 - e. Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus estudiantes.
 - f. Adoptar el régimen de alumnos y docentes.
 - g. Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”.
3. Que es deber de la Institución velar por la calidad de vida de sus docentes y fomentar las políticas de producción, investigación y cualificación.
 4. Que la Institución debe asegurar procesos ágiles y efectivos que respondan a las exigencias de calidad de los registros calificados y acreditación de sus programas de acuerdo con la normatividad vigente.
 5. Que la Fundación Universitaria María Cano requiere docentes comprometidos con el desarrollo de las funciones sustantivas.
 6. Que los Estatutos de la Fundación Universitaria María Cano contemplan como función del Consejo Superior expedir el estatuto docente.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Adoptar la reforma del Estatuto Docente para la Fundación Universitaria María Cano.



CAPÍTULO I

OBJETIVOS

ARTÍCULO 2. Son objetivos del estatuto:

- a. Reglamentar las normas que regulan la labor docente en la Fundación Universitaria María Cano.
- b. Establecer la participación de los docentes en actividades relacionadas con la docencia, investigación, extensión, proyección social, gestión académica y/o administrativa, y de tutorías, de acuerdo con la naturaleza del programa.
- c. Regular las condiciones de selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación y retiro de los docentes que se desempeñarán en los diferentes programas de pregrado, posgrado y educación continua de la Institución.
- d. Determinar los requisitos que establezca el escalafón docente en la Institución.
- e. Establecer las condiciones para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos.
- f. Establecer los deberes, derechos y régimen disciplinario del personal docente.



CAPÍTULO II

DEFINICIÓN, CAMPOS DE ACCIÓN Y FUNCIONES

ARTICULO 3. Será docente de la Fundación Universitaria María Cano el profesional vinculado bajo una modalidad de contrato laboral, para desarrollar actividades de enseñanza en programas de pregrado y/o posgrado, con horas asignadas para investigación, extensión, proyección social, apoyo a la gestión académica y/o administrativa, conforme a las necesidades de la Institución.

ARTÍCULO 4. Los docentes tendrán asignadas funciones de docencia, investigación, extensión, apoyo a la gestión académica y/o administrativa, que la Institución define así:

- a. **DOCENCIA:** Conjunto de acciones que promueven el proceso de construcción y acumulación de saberes, el aprendizaje efectivo y la formación integral de los estudiantes; comprende el diseño, el desarrollo de cursos, seminarios y talleres; brindar atención y asesoría a estudiantes, efectuar trabajos de campo y laboratorio.
- b. **INVESTIGACIÓN:** Actividades tendientes a la formación para y en investigación, al desarrollo de la ciencia, la tecnología y las artes; en consecuencia, implican la vinculación a los proyectos que desarrollen los grupos de investigación, realizar acompañamiento, seguimiento y evaluación metodológica de trabajos de grado, promover la organización de semilleros ,difundir el conocimiento nacional e internacionalmente con participación en eventos derivados de los resultados , participación en convocatorias , fortalecimiento de líneas de investigación , participación en redes nacionales e internacionales



y producción en revistas indexadas nacionales e internacionales de alto impacto.

- c. **EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL:** Actividades tendientes a proyectar la imagen institucional a través de proyectos y programas académicos y sociales que contribuyan a la solución de problemas en la comunidad. Se podrán hacer a través de brigadas internas o externas, asesoría y consultoría.
- d. **APOYO A LA GESTIÓN ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA:** Actividades de fortalecimiento institucional, como son los procesos de acreditación, autoevaluación con fines de acreditación, renovación de registro calificado, planeación y diseño de propuestas para el desarrollo de nuevos programas, desempeño de labores administrativas, entre otros.

ARTÍCULO 5. Además del desarrollo de las anteriores funciones, el docente deberá desarrollar otras actividades como las siguientes:

- Asesoría académica permanente a sus estudiantes.
- Asesorías propias a los estudiantes en pre-práctica y/o práctica.
- Tareas académicas y administrativas derivadas de la labor docente.
- Revisión y evaluación de trabajos de grado de su programa y área.
- Participación en todos los programas de actualización y capacitación que se programen en la Institución.

ARTÍCULO 6. Al inicio de cada año el docente presentará su planeación anual según los lineamientos institucionales. La Decanatura revisará y aprobará el plan y será responsable de su control y seguimiento semestral de la misma, con el apoyo de las direcciones de programa y presentará un informe semestral a la Vicerrectoría Académica.



ARTÍCULO 7. Las modalidades de contratación docente son: tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra y por honorarios en el Centro de Formación Avanzada.

- a. Docente con vinculación de **TIEMPO COMPLETO**, tendrá una dedicación de 40 horas semanales con la siguiente distribución: hasta 20 horas máximo 24 de docencia directa , con 10 a 6 horas de descarga en actividades de acuerdo a la asignación que tenga en docencia directa , las descargas se harán en : extensión, proyección social, apoyo a la gestión administrativa, producción material de apoyo a la docencia, capacitación , actualización o formulación de proyectos, 6 horas para asesoría a estudiantes, corrección de actividades académicas de aprendizaje, preparación de clase, y 4 en horas de formación, cualificación y actualización docente.
- b. Docente con vinculación de **MEDIO TIEMPO**, tendrá una dedicación de 20 horas semanales, con la siguiente distribución: hasta 12 horas y máximo 14 de docencia directa, 4 o máximo 6 horas para asesoría a estudiantes, corrección de actividades académicas de aprendizaje, preparación de clase según la carga de docencia directa asignada y 2 en horas de formación, cualificación y actualización docente.
- c. El docente de **CÁTEDRA**, tendrá una asignación máxima de 10 horas semanales, adicional contará con una hora de descarga para asesoría a estudiantes, corrección de actividades académicas de aprendizaje, preparación de clase.
- d. Los docentes que se les asigne horas de descarga en **INVESTIGACIÓN**, serán seleccionados de acuerdo con los perfiles requeridos por la dirección del programa y el director del centro de investigaciones y



desarrollo empresarial; cumpliendo con las funciones de docente investigador contempladas en el literal b artículo 4 del presente estatuto con una descarga de máximo 8 horas de docencia directa y 4 horas de formación, cualificación y actualización docente.

ARTÍCULO 8. Categorías especiales: En la consolidación de los recursos profesionales indispensables para el cumplimiento de sus funciones sustantivas, la Institución considera importante la participación de docentes visitantes y docentes en pasantía y docentes practicioner, quienes no ingresan al escalafón docente y son entendidos así:

DOCENTE VISITANTE: Docente en intercambio con instituciones de educación superior y/o centros de investigación, que apoyen las labores de docencia e investigación y consoliden relaciones de cooperación interinstitucional en el ámbito regional, nacional e internacional. Su remuneración se determina a la luz del convenio establecido entre las instituciones participantes.

DOCENTE EN PASANTÍA: Incluye a los docentes que apoyen labores de docencia, investigación, extensión y proyección social, amparados en un convenio de cooperación nacional o internacional. Esta categoría no implica ningún tipo de vinculación laboral con la Institución y no conlleva a ningún tipo de retribución salarial.

DOCENTES PRACTICIONER. Aquel profesional que no tiene los títulos y las competencias de hoy, pero que pueden ser considerados por su capacidad productiva, su altísima experiencia y su conocimiento. Estos podrán ser invitados a compartir su conocimiento de manera esporádica en el desarrollo de las asignaturas o de una la investigación.



CAPÍTULO III

PERFIL DEL DOCENTE

ARTÍCULO 9: La Fundación Universitaria María Cano define el perfil docente como las competencias que requiere el docente para el ejercicio de la labor pedagógica, la gestión sobre los docentes será integral considerando el tipo de docente deseado para diseñar, desarrollar implementar un currículo de un programa determinado, hasta la gestión de apoyo requerida para el mejor desarrollo personal de su carrera profesional y su crecimiento como persona.

ARTÍCULO 10: Las competencias a tener en cuenta en el proceso de selección de un docente y las cuales se consideran determinantes para el desarrollo óptimo de la labor pedagógica y la articulación a la dinámica institucional, serán las siguientes:

- Actitud positiva hacia los cambios e innovaciones con buena disposición hacia los demás.
- Capacidad de expresión y habilidad de comunicación, que le permita expresar las ideas con propiedad, claridad, coherencia y pertinencia.
- Liderazgo.
- Versatilidad para preparar trabajos y usar recursos acordes a las necesidades del curso y de los estudiantes en concordancia con el modelo pedagógico.
- Dominio del saber que imparte
- Compromiso con la excelencia



CAPÍTULO IV

PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

ARTÍCULO 11. Para aplicar al proceso de selección, el aspirante debe presentar los siguientes documentos soporte.

- a. Hoja de vida actualizada, con foto.
- b. Fotocopias debidamente autenticadas del diploma y acta de grado que respalden su formación de pregrado y posgrado.
- c. Certificado actualizado de matrícula, si se encuentra cursando un programa de maestría o doctorado
- d. Convalidación de título por parte del Ministerio de Educación Nacional o certificación de que se encuentra en trámite, cuando el título haya sido otorgado por una institución de educación superior extranjera.
- e. Certificado de dominio del inglés, emitido por una institución reconocida en el medio.
- f. Certificados de su experiencia laboral (docente y sector productivo).

ARTÍCULO 12. El proceso de selección para la vinculación de los docentes de tiempo completo y medio tiempo se realizará por convocatoria, de acuerdo con las necesidades establecidas desde cada programa, y será aprobada por la Rectoría.

ARTÍCULO 13. El comité de selección de docentes estará conformado por la Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, los decanos de cada facultad y el representante de los docentes ante Consejo Académico, quienes verificarán el cumplimiento de requisitos, realizarán las entrevistas y solicitarán las pruebas adicionales que se requieran.



ARTÍCULO 14. Para formalizar la vinculación, el comité remitirá informe a la Rectoría anexando las hojas de vida y los soportes académicos de los candidatos preseleccionados para la aprobación.

ARTÍCULO 15. La Vicerrectoría Administrativa recibirá concepto de aprobación de la Rectoría con las hojas de vida y los documentos soporte para la elaboración de los contratos de trabajo, además informará por escrito los nombres de los docentes aprobados a la decanatura de cada facultad.

ARTÍCULO 16. La Vicerrectoría Administrativa informará a los aspirantes seleccionados para la firma del respectivo contrato, los profesionales que se vinculen como docentes deberán acogerse a los requisitos legales e institucionales establecidos en el presente estatuto. Su contrato estará sujeto al cumplimiento de las políticas institucionales, a su buen desempeño académico y administrativo y al cumplimiento de los compromisos contractuales definidos en el Reglamento Interno de Trabajo y/o en el contrato laboral.

ARTÍCULO 17. El contrato será válido una vez se cuente con la firma del representante legal de la Institución y del contratado, sin las cuales no se expedirán certificados laborales.

ARTÍCULO 18: A los docentes contratados, se les realizará proceso de inducción en dos componentes, uno general hecho a través de material documental relativo a la institución como un todo, incluyendo el PEI, y el estatuto docente. Y un segundo momento en reunión previa con la dirección del programa al cual está adscrito, donde se le entregará información de la facultad, del programa y de los recursos disponibles para el desarrollo de su labor.



ARTÍCULO 19. La vinculación de docentes nuevos en la Institución se hará conforme con los requisitos establecidos en el presente estatuto y se ubicarán de acuerdo con el escalafón establecido.



CAPÍTULO V

DE LOS DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 20. Son derechos del personal docente.

- a. Elegir y ser elegido como representante a los diferentes órganos de gobierno institucionales.
- b. Hacer uso de los servicios de Bienestar Universitario en las áreas de salud, educación, recreación, deporte y cultura, extensivos a los familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad.
- c. Ser clasificado y ascender en el escalafón definido en este estatuto.
- d. Tener acceso a los recursos de apoyo a la labor docente.
- e. Presentar solicitudes y reclamaciones de manera formal y respetuosa.
- f. Recibir reconocimientos por la labor docente, investigativa y de extensión, de acuerdo con lo estipulado en el presente estatuto.
- g. Tener garantía del debido proceso en toda acción disciplinaria que se pueda iniciar en su contra.

ARTÍCULO 21. Son deberes del personal docente:

- a. Adoptar y aplicar el modelo pedagógico institucional, conforme con los lineamientos establecidos en el proyecto educativo institucional.
- b. Desempeñar la labor docente en el marco de la ética y responsabilidad que le exige su profesión.
- c. Abstenerse de realizar discriminación por aspectos relacionados con religión, raza, ideología, género, opción sexual, situación socioeconómica.
- d. Cumplir con las obligaciones que se deriven del contrato laboral y de este estatuto.



- e. No abandonar o suspender sus labores docentes sin autorización previa de su jefe inmediato.
- f. Notificar a las directivas universitarias sobre hechos que puedan perjudicar a la Institución.
- g. Seguir los conductos regulares para la atención de sus peticiones académicas.
- h. Evaluar a los estudiantes de acuerdo con las actividades académicas de aprendizaje establecidas por la Institución y entregarles personalmente los resultados de manera oportuna para que la evaluación cumpla su función pedagógica de mejoramiento.
- i. Dar tratamiento respetuoso a la comunidad académica en general y guardar intachable conducta dentro de la Institución y fuera de ella.
- j. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas no formuladas medicamente.
- k. Mantener una presentación personal acorde con la dignidad de la profesión y con el respeto que le debe a la Institución, a sus compañeros y estudiantes.
- l. Participar en eventos académicos que le permitan actualizar sus conocimientos.



CAPÍTULO VI

CATEGORÍAS DE ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 22. Los docentes de tiempo completo y medio tiempo se clasificarán de acuerdo con las siguientes categorías: docente aspirante, docente auxiliar, docente asistente, docente titular con maestría y docente titular con doctorado.

ARTÍCULO 23. Cuando un profesional se vincule a la Fundación Universitaria María Cano, ingresará al escalafón docente como docente aspirante y debe cumplir los siguientes requisitos.

- a. Título profesional universitario, preferiblemente en el área de formación del programa en que se va a vincular.
- b. Título de especialización y/o estar cursando una maestría, preferiblemente en su área de conocimiento o áreas afines.
- c. Iniciar el diplomado de gerencia universitaria y aprobar la totalidad de sus módulos; no se realizarán convalidaciones con otros diplomados similares.
- d. Demostrar competencia de lengua extranjera.
- e. Certificar un mínimo de dos años de experiencia docente en una institución de educación superior o su equivalente (un año de docencia y un año de vinculación al sector productivo).

ARTÍCULO 24. El docente aspirante podrá ascender a docente auxiliar cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a. Mínimo dos años de vinculación con la Institución como docente aspirante.



- b. Demostrar competencia de lengua extranjera (Nivel B1).
- c. Título de maestría o cursando, preferiblemente en su área de conocimiento o áreas afines.
- d. Haber cursado y aprobado el diplomado en gerencia universitaria ofrecido por la Fundación Universitaria María Cano.
- e. Haber obtenido un promedio de 4 a 5 en la evaluación docente.
- f. Demostrar producción académica y/o científica de dos años anteriores representada en la participación de eventos nacionales e internacionales, la producción de artículos para revistas indexadas de alto impacto, la participación en redes académicas, la escritura de libros y capítulos de libro, patentes, producción de videoconferencias-teleclases- manuales, guías o material e apoyo a su labor docente. según reglamentación expedida por la rectoría.

ARTÍCULO 25. El docente auxiliar podrá ascender a docente asistente cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a. Demostrar experiencia docente de dos años como docente auxiliar.
- b. Demostrar competencia de lengua extranjera (Nivel B2).
- c. Certificar un mínimo de 100 horas acumuladas de asistencia a capacitaciones externas o institucionales serán válidos cursos, diplomados, conferencias, charlas, seminarios, congresos, simposios, realizados durante los últimos dos años.
- d. Demostrar producción académica y/o científica nueva y diferente a la reportada en los dos años anteriores, representada en la participación de eventos nacionales e internacionales, la producción de artículos para revistas indexadas de alto impacto, la participación en redes académicas, la escritura de libros y capítulos de libro, patentes, producción de videoconferencias- teleclases- manuales, guías o material e apoyo a su labor docente. según reglamentación expedida por la rectoría.



ARTÍCULO 26. El docente asistente podrá ascender a docente titular con maestría y/o doctorado cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a. Demostrar experiencia docente de cuatro años como docente asistente.
- b. Demostrar competencia de lengua extranjera (Nivel C1).
- c. Certificar afiliación a redes académicas y/o científicas reconocidas.
- d. Certificar un mínimo de 150 horas acumuladas de asistencia a capacitaciones externas o institucionales serán válidos cursos, diplomados, conferencias, charlas, seminarios, simposios, congresos realizados durante los últimos dos años.
- e. Haber obtenido un promedio acumulado en la evaluación docente entre 4 y 5.
- f. Productividad académica y/o científica nueva y diferente a la reportada en los dos años anteriores, representada en la participación de eventos nacionales e internacionales, la producción de artículos para revistas indexadas de alto impacto, la participación en redes académicas, la escritura de libros y capítulos de libro, patentes, producción de videoconferencias- teleclases- manuales, guías o material e apoyo a su labor docente, según reglamentación expedida por la Rectoría

ARTÍCULO 27. Para la categorización de los docentes de acuerdo con lo establecido en el presente estatuto, la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría Administrativa publicarán convocatoria anual para ascenso en el escalafón docente.

ARTÍCULO 28. Las solicitudes recibidas y los documentos soporte serán evaluadas por la comisión de ascenso al escalafón, que estará conformada por la Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, los decanos y el representante de los docentes ante el Consejo Académico.



ARTÍCULO 29. El Consejo Académico evaluará el informe presentado por la comisión de ascenso al escalafón y emitirá acto administrativo.

ARTÍCULO 30. El acto administrativo expedido por el Consejo Académico servirá de base para que la Vicerrectoría Administrativa notifique a los interesados los resultados de su solicitud.

ARTÍCULO 31: Los docentes se vincularán por periodos anuales, y aquellos que hagan parte del núcleo básico de docentes y de acuerdo a los requerimientos establecidos institucionalmente podrán llegar a tener contrato indefinido.



CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 32. La evaluación académica y administrativa del desempeño del docente es un proceso continuo que permite:

- a. Propender por el mejoramiento permanente del nivel académico, la calidad del servicio y así garantizar el logro de la misión que es propia de los docentes.
- b. Servir de criterio para los ascensos en el escalafón docente.
- c. Garantizar el cumplimiento de los objetivos de los programas académicos.
- d. Proveer información que le sirva a la Institución para la toma de decisiones, el mejoramiento curricular, la capacitación docente y la adopción de políticas de estímulos.

ARTÍCULO 33. La evaluación de los docentes será cualitativa y cuantitativa e incluirá tres momentos que son: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

En la autoevaluación el docente evalúa su desempeño y reconoce sus potencialidades, limitaciones y determina acciones de mejora.

En la heteroevaluación intervienen los estudiantes y la dirección del programa para emitir concepto en relación con el desempeño del docente, aplicando los formatos establecidos institucionalmente.

La coevaluación exige la participación del grupo de docentes, para evaluar la actuación del grupo, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores



establecidos por consenso. De esta forma se fomenta la participación, reflexión y crítica constructiva del desempeño docente.

ARTÍCULO 34: El comité de evaluación de docentes estará conformado por el Rector, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa, el decano de la facultad correspondiente, el director del programa al que pertenezca el docente, y en el caso de los docentes de postgrado será el Jefe del Centro de Formación Avanzada.

ARTÍCULO 35: El Comité de Evaluación, se reunirá semestralmente, ó cuando así se requiera para analizar los resultados de la actividad docente, y definir la continuidad de cada docente para el periodo siguiente, decisión que será comunicada por escrito a los interesados.

ARTÍCULO 36: Las cartas y los resultados de la evaluación se darán a conocer al docente por el decano y la dirección de programa, de manera individual y se realizará retroalimentación en cada una de las asignaturas que orienta; en caso de ser necesario se establecerán planes de mejoramiento en los aspectos que se requiera.



CAPÍTULO VIII

RECONOCIMIENTOS, ESTÍMULOS E INCENTIVOS A LABOR DOCENTE E INVESTIGATIVA

ARTÍCULO 37: La Institución considera que las distinciones académicas, constituyen el reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación y están priorizados en consolidar una comunidad académica y científica.

ARTÍCULO 38. Las distinciones académicas otorgadas a los docentes serán Premio a la excelencia docente y Premio a la investigación y serán entregadas en acto solemne, con asistencia de directivos y toda la comunidad académica.

ARTÍCULO 39. El Premio a la excelencia se otorgará anualmente al docente de cada facultad obtenga el mayor puntaje en su evaluación y será postulado por la decanatura.

ARTÍCULO 40. El Premio a la Investigación se otorgará anualmente a la investigación finalizada que se destaque por su aporte científico o impacto en la comunidad nacional o internacional, y será postulado por el director del centro de investigaciones y desarrollo empresarial.

ARTÍCULO 41. Los incentivos establecidos tienen la finalidad de reconocer los méritos y logros de los docentes e impulsar el desarrollo de la excelencia académica, incluirán apoyo para la realización de estudios de posgrado a nivel de maestría y doctorado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los docentes, bonificación por la producción académica.



ARTÍCULO 42. La participación en los eventos académicos deberá estar relacionada con los proyectos y prioridades de desarrollo de los programas, será solicitada a las decanaturas y se aprobará por la Rectoría y la Vicerrectoría Administrativa, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y el reglamento expedido para ello.

ARTÍCULO 43. En la evaluación de los productos merecedores de reconocimiento se tendrán en cuenta los derechos de autor, teniendo presente que la producción científica, técnica, tecnológica, académica, artística y cultural será propiedad de la Fundación Universitaria María Cano, que podrá explotarla económicamente, sin perjuicio de los derechos morales de autor. Por lo tanto, los autores renuncian expresamente a favor de la Institución cuando el producto sea resultado del vínculo laboral con la Fundación Universitaria María Cano.

ARTÍCULO 44. El Consejo Superior establecerá el correspondiente reglamento para el otorgamiento de los incentivos establecidos institucionalmente.



CAPÍTULO IX

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 45. La Institución adoptará un plan general de capacitación que buscará la realización y cualificación académica de sus docentes. El plan deberá propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica y la participación de los docentes en las capacitaciones que se programen de acuerdo con las necesidades institucionales y de los programas.

ARTÍCULO 46. El plan de capacitación definirá las áreas básicas de actualización y perfeccionamiento, identificará las prioridades y necesidades de formación de cada programa y ejecutará el presupuesto asignado para ello.

ARTÍCULO 47. El consejo académico aprobará el plan de capacitación, el cual se actualizará anualmente de acuerdo con las necesidades establecidas por las facultades.

ARTÍCULO 48. Para atender las necesidades de desarrollo docente, la Institución tendrá en cuenta:

- a. Las jornadas de inducción.
- b. Organización de seminarios, cursos, talleres, conferencias, organizadas por dependencias de la misma Institución.
- c. Participación en seminarios, congresos, encuentros y otras actividades organizadas por instituciones nacionales e internacionales.
- d. Comisiones de estudio, pasantías y becas para adelantar programas de actualización en el área o programas de posgrado en maestrías



y doctorados en instituciones de reconocido prestigio nacional o internacional.

e. Participación en programas de posgrado ofrecidos por la Institución.

ARTÍCULO 49: La participación de los docentes en cualquier evento académico requerirá, además de cumplir con su compromiso de asistencia, presentar las memorias y la información documental.



CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 50. La aplicación del régimen disciplinario incluye, sin excepción, a todos los docentes de la Fundación Universitaria María Cano que incurran en las faltas señaladas en este Estatuto, en el Código Sustantivo del trabajo o en el Reglamento Interno de trabajo.

ARTÍCULO 51. Toda acción que afecte a cualquier integrante de la comunidad académica o a la imagen de la Institución será considerada como una falta que amerita una sanción. El presente estatuto considera como faltas las siguientes:

- a. Incumplir las funciones y compromisos definidos en el contrato laboral y el estatuto docente.
- b. Atentar contra el buen nombre de la Institución o utilizarlo indebidamente.
- c. Incumplir los compromisos de capacitación, producción intelectual e investigativa adquiridos en el contrato laboral
- d. Faltar injustificadamente a sus deberes.
- e. Tener actividades incompatibles con el decoro que exige el cargo de docente, o con el respeto o lealtad debidos a la Institución.
- f. Llegar bajo el efecto de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- g. Violar los principios éticos que regulan la relación docente - estudiante, en lo referente al régimen de evaluaciones, trato personal, recepción de dádivas o promesas remunerativas, etc.
- h. Comprobarse alteración o falsificación de los soportes que dieron origen al nombramiento.



- i. Apropiarse o aprovecharse de manera indebida, de trabajos de investigación, escritos, textos, artículos, obras o materiales didácticos, cuya propiedad no le pertenezca.
- j. Ejecutar actos de violencia que causen daño a la integridad.
- k. Violar los deberes establecidos en este estatuto y en las demás disposiciones institucionales.
- l. Incurrir en comportamientos que atenten contra la libertad o efectuar proposiciones indecorosas que atenten contra la dignidad personal.
- m. Participar en cualquier acción delictiva, conducta dolosa o culposa.
- n. Ocasionar daños, pérdidas o deterioro a los bienes de la Institución.
- o. Usar cualquier tipo de agresión física o moral incluyendo el acoso, coacción o intimidación.

ARTÍCULO 52. Los docentes que incurran en alguna de las faltas disciplinarias establecidas en el Artículo anterior, estarán sujetos a las siguientes sanciones:

- a. Llamado de atención verbal. De esta sanción se dejará constancia en la respectiva hoja de vida.
- b. Memorando con copia a la hoja de vida. Cuando el docente acumule hasta tres memorandos se aplicará la suspensión temporal por tres días sin remuneración y la correspondiente afectación en sus prestaciones sociales.
- c. Desvinculación laboral. Se dará cuando a un docente se le concluya un proceso disciplinario y se le compruebe una falta generadora de sanción, y el Consejo de Facultad, en primera instancia, o el Consejo Académico, en segunda instancia, determinen la desvinculación inmediata del docente.

ARTÍCULO 53. Toda sanción deberá ser registrada en la hoja de vida del docente e informada al rector de la Institución.



ARTÍCULO 54. Cualquier miembro de la comunidad académica podrá reportar las actuaciones de un docente que sean contrarias a los lineamientos y deberes establecidos en el presente estatuto. La solicitud de sanción deberá hacerse por escrito a la decanatura a la cual pertenece el docente, junto con las pruebas y soportes que se consideren pertinentes.

ARTÍCULO 55. El decano presentará el caso en el Consejo de Facultad, en la sesión inmediatamente siguiente a la fecha de recepción de la solicitud; esta instancia decidirá la iniciación de un proceso disciplinario o su archivo de acuerdo con el análisis que realicen de la situación y las evidencias recopiladas. En caso de optar por archivar el caso, el Consejo expedirá un comunicado por escrito con los argumentos por los cuales se consideró el cierre del caso; igualmente podrá recomendar, cuando lo considere pertinente, una conciliación entre las partes.

ARTÍCULO 56. Si el Consejo de Facultad encuentra mérito para dar inicio al proceso disciplinario, deberá notificar al docente en los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la misma; el informe debe incluir el resumen de los hechos y las pruebas que se consideraron; el docente dispondrá de tres (3) días hábiles, contados a partir de la entrega de la notificación, para presentar descargos y adjuntar pruebas en su defensa.

ARTÍCULO 57. De acuerdo con los descargos realizados por el docente y las pruebas adjuntas al caso, se volverá a analizar en Consejo de Facultad. Frente a la decisión proferida por el Consejo de Facultad procederá el recurso de reposición. El recurso de apelación se interpondrá ante el Consejo Académico; frente a la decisión proferida por esta instancia no procede ningún otro recurso.

ARTÍCULO 58. Todas las decisiones proferidas durante un proceso disciplinario deberán ser notificadas personalmente al docente



investigado; cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado copia de la decisión a la última dirección registrada por el docente y fijará un edicto en la cartelera del programa al que pertenece el docente, por un término de cinco (5) días hábiles, vencido el término, se entiende por surtida la notificación.

ARTÍCULO 59. Toda decisión quedará en firme tres (3) días después de surtida su notificación, cuando no proceda contra ella ningún recurso.



CAPÍTULO XI

DEL RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 60. La cesación en el ejercicio de las funciones de docente se produce en los siguientes casos:

- a. Por renuncia voluntaria, para lo cual el docente presentará renuncia por escrito, con un plazo de antelación no menor a 30 días calendario, dirigida al representante legal y entregada a la Vicerrectoría Administrativa con copia a la decanatura de la facultad a la cual está adscrito.
- b. Por determinación de comité de evaluación docente, lo que será notificado por escrito en un tiempo no inferior a un mes.
- c. Por destitución, debido al incumplimiento de lo establecido en el Capítulo X de este estatuto.
- d. Por abandono del cargo, que se considerará cuando la decanatura y dirección del programa reporten tres o más faltas consecutivas al cumplimiento de sus labores, sin autorización de su jefe inmediato.
- e. Por invalidez absoluta o incapacidad permanente total que le impida el correcto ejercicio del cargo.
- f. Por muerte.



CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 61. La reforma del presente estatuto se hará en sesión del Consejo Superior y requerirá para su aprobación del voto favorable de la mayoría de sus miembros.

ARTÍCULO 62: El presente estatuto forma parte integrante de reglamento interno y del contrato establecido con el docente, quien declara conocerlo y aceptarlo en el momento de la firma de su contrato laboral con la Institución.

ARTÍCULO 63: Se faculta al señor rector para interpretar las normas contenidas en el presente estatuto y, en especial, reglamentarlas y/o aclararlas.

ARTÍCULO 64: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones establecidas en el anterior estatuto.

Dado en Medellín, a los nueve (9) días del mes de junio del año dos mil catorce (2014).

LIGIA GONZÁLEZ BETANCUR
Presidenta

ÓSCAR ALBERTO GAVIRIA PALACIO
Secretario General