

CONSEJO SUPERIOR

ESTATUTO DE PROFESORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE ¹

INDICE

CAPÍTULO I. DEL ESTATUTO

CAPÍTULO II. DE LOS PROFESORES

CAPÍTULO III. DEL ESCALAFON DOCENTE

CAPÍTULO IV. DE LA REMUNERACIÓN

CAPÍTULO V. DE LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO

CAPÍTULO VI. DE LOS DERECHOS, DEBERES Y FUNCIONES

CAPÍTULO VII. DE LA EVALUACIÓN DE LA PRAXIS PROFESORAL

CAPÍTULO VIII. DEL DESARROLLO PROFESORAL

CAPÍTULO IX. DE LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

CAPÍTULO X. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

CAPÍTULO XI. DE LAS SITUACIONES LABORALES

CAPÍTULO XII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

¹ Este Acuerdo fue debatido en las sesiones del Consejo Superior realizadas el 10 de septiembre, el 8 de octubre, el 5 de noviembre y finalmente adoptado en la sesión del 3 de diciembre de 2009.

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 0261 de 2009 (3 de diciembre)

Por el cual se adopta el Estatuto de Profesores de la Fundación Universitaria Monserrate.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE,
en uso de sus atribuciones legales y de las dadas por el Estatuto General de la Fundación, en desarrollo
del principio constitucional de la autonomía universitaria, y

CONSIDERANDO

Que según los literales e) y f) del artículo 29 de la Ley 30 de 1992, la Fundación Universitaria Monserrate, en su carácter de institución universitaria, tienen autonomía para adoptar el reglamento que rige las relaciones entre la Fundación y sus profesores.

Que el artículo 7 del Decreto 1478 de 1994 define los contenidos que deben ser tenidos en cuenta en el reglamento de profesores.

Que según el numeral 2 del artículo 18 del Estatuto General de la Fundación Universitaria Monserrate, es función del Consejo Superior "Expedir y modificar el Estatuto General y los demás reglamentos de la Institución"

Que las directivas de la Fundación, con participación de representantes de profesores, adelantaron un trabajo de revisión del Estatuto Docente vigente (Acuerdo No 1-0082 de 2003) y concluyeron en la necesidad de expedir una nueva reglamentación que regule las relaciones con sus profesores.

Que el Consejo Superior ha revisado y debatido la nueva propuesta de Estatuto de Profesores durante tres (3) sesiones ordinarias y ha decidido adoptarlo, como en efecto se hace a continuación.

ACUERDA:

CAPÍTULO I. DEL ESTATUTO

ARTÍCULO 1. NATURALEZA. El Estatuto de Profesores de la Fundación Universitaria Monserrate – FUM surge como expresión de la Visión, Misión y Proyecto Educativo Institucionales, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los profesores vinculados a la Institución en sus programas de educación formal, en sus dimensiones personal, social y profesional, que coadyuve a promover y consolidar una comunidad académica en permanente búsqueda de la calidad y la excelencia.

PARÁGRAFO. En adelante la Fundación Universitaria Monserrate se denominará "FUM" y el Estatuto de Profesores se denominará "Estatuto".

ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Estatuto es la norma general, contentiva de principios, criterios, reglas y parámetros que regulan las relaciones entre la FUM y sus profesores vinculados a los programas de educación formal en actividades de docencia, investigación, proyección social o gestión académica.

En este sentido, el Estatuto define las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro de los profesores ; señala sus funciones, derechos y deberes; establece el escalafón, así como lo relativo a la remuneración; define el sistema de evaluación y el desarrollo profesoral; las distinciones y estímulos; igualmente, prevé las situaciones administrativas y las causales de retiro; los mecanismos para garantizar la participación democrática, los derechos, deberes y funciones y el régimen disciplinario, todo inspirado en la misión, visión, filosofía, principios, objetivos, políticas y normas de la FUM.

PARÁGRAFO. El profesor, al firmar su contrato con la Institución, asume que conoce el presente Estatuto, el cual se considera como parte integrante de su respectivo contrato.

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS. El Estatuto busca establecer criterios, mecanismos y procedimientos para la gestión y administración del cuerpo profesoral, que permitan:

- a) Promover el desarrollo personal, profesional y social de los profesores vinculados a la FUM y hacer de su profesión un proyecto de vida académica.
- b) Promover la docencia, la investigación y la proyección social hacia mayores estándares de calidad y excelencia académicas.
- c) Definir las condiciones para el desempeño de las actividades académicas, investigativas, de proyección social y de gestión académica de los profesores.
- d) Garantizar un trabajo armónico y de mutuo respeto entre las directivas de la FUM y los profesores, en el desarrollo de las relaciones laborales.

CAPÍTULO II. DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN. Adquiere el carácter de profesor de la FUM, regido por el presente Estatuto, la persona natural que se vincule a la Institución para desarrollar actividades propias de la docencia, la investigación, la proyección social y/o la gestión académica de los programas de pregrado y postgrado, de conformidad con su plan de trabajo en el marco del proyecto educativo, del plan de desarrollo institucional y el de cada programa académico.

ARTÍCULO 5. PERFIL. El profesor de la FUM se reconoce por su compromiso con los valores cristianos que distinguen a la Institución y a su proyecto educativo; su honestidad, responsabilidad, ética, justicia, equidad y sentido humanista en el ejercicio de su profesión y todos sus actos pedagógicos; su competencia pedagógica para desarrollar procesos de formación; su sentido social y de contextualización de la enseñanza orientada al fomento de la autonomía y la actitud crítica e investigativa; sus relaciones humanas abiertas, afectuosas, comunicativas y de respeto con los miembros de la comunidad universitaria, siempre encaminado hacia el trabajo en equipo y participación con la comunidad académica; su creatividad, emprendimiento y capacidad de gestión de proyectos; su pensamiento y actitud de apertura frente a los cambios culturales, sociales, científicos y tecnológicos; su compromiso con la permanente actualización profesional, investigativa, científica y pedagógica y su disposición para su propia educación permanente e integral.

ARTÍCULO 6. CLASES DE PROFESORES. Los profesores de la FUM se ubican en una de las siguientes clases:

- 1. Profesor de planta:** Es el profesor contratado a término indefinido o a término fijo por periodos académicos, con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, para desarrollar actividades de docencia, investigación, proyección social y/o gestión académica.
- 2. Profesor catedrático:** Es el profesor contratado por horas-cátedra para desarrollar actividades de docencia y/o proyección social durante un periodo académico específico.
- 3. Profesor ocasional.** Es aquel que se vincula a la FUM en forma esporádica, con una finalidad y en un período específico, o para atender vacancias temporales de profesores de planta. Se rige por las normas establecidas en su respectivo contrato.
- 4. Profesor visitante:** Es aquel profesor que colabora a título personal o en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras con el desarrollo académico de los programas de la FUM de carácter cultural, científico, humanístico, tecnológico o técnico, en los campos propios de su especialidad.

ARTÍCULO 7. DEDICACIÓN. Se refiere al tiempo semanal que el profesor debe dedicar a la FUM para desarrollar las actividades objeto de su contrato.

Existen los siguientes tipos de dedicación:

- 1. Tiempo completo:** cuando el profesor dedica 40 horas semanales a las actividades contratadas.
- 2. Medio tiempo:** cuando el profesor dedica 23 horas semanales a las actividades contratadas.
- 3. Hora cátedra:** cuando el profesor dedica hasta nueve (9) horas-cátedra a la semana a actividades de docencia y/o proyección social.

PARÁGRAFO. Los profesores que atienden funciones de gestión académica, como Decanos, Directores y Coordinadores de Programa, dedicarán el tiempo necesario para garantizar el pleno cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 8. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE DEDICACIÓN. El Decano, previa propuesta del Director de Programa Académico, aprobará para cada profesor un plan de trabajo donde se señale la distribución del tiempo de dedicación del profesor a las actividades para las cuales fue contratado.

CAPÍTULO III. DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN. El escalafón docente es un sistema de jerarquización para el ingreso y promoción de los profesores de planta, conformado por el conjunto de categorías que son otorgadas por la FUM a estos para efectos de reconocimiento público de sus méritos, valoración de su trayectoria académica profesional y fijación de su remuneración.

PARÁGRAFO. Cuando así lo decida el Consejo Superior, la categoría en el escalafón servirá de base para el otorgamiento de estímulos e incentivos.

ARTÍCULO 10. CATEGORÍAS Y REQUISITOS MÍNIMOS. Los profesores de planta de la FUM serán clasificados en una de las siguientes categorías, previa verificación de los requisitos mínimos que se establecen a continuación:

Categoría	Requisito de Ingreso	Requisito de Promoción
Auxiliar	Título de educación superior y experiencia docente o profesional no inferior a dos (2) años.	Los monitores académicos de la FUM con excelencia académica demostrada durante la carrera.
Asistente	Título de especialista, cinco (5) años de experiencia docente y/o profesional, y quince (15) puntos de producción intelectual.	Título de especialista, tres (3) años de experiencia docente en la FUM y diez (10) puntos de producción intelectual
Principal	Título de Magíster, diez (10) años de experiencia docente y/o profesional, y veinte (20) puntos de producción intelectual	Título de Magíster, cinco (5) años de experiencia docente en la FUM y quince (15) puntos de producción intelectual
Asociado	Título de Magíster, investigación comprobada y reconocida, quince (15) años de experiencia docente y/o profesional, y treinta (30) puntos de producción intelectual	Título de Magíster, investigación comprobada y reconocida, nueve (9) años de experiencia docente en la FUM y treinta (30) puntos de producción intelectual.
Titular		Título de Doctorado, investigación comprobada y reconocida, doce (12) años de experiencia docente en la FUM y cuarenta (40) puntos de producción intelectual

PARAGRAFO. Para ingresar al escalafón en cualquiera de las categorías de que trata el presente artículo, el profesor debe previamente haber trabajado como mínimo un año académico continuo en la FUM.

PARÁGRAFO. Para los profesores catedráticos, ocasionales y visitantes, la Rectoría establecerá la clasificación correspondiente, previo concepto del Comité de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 11. CRITERIOS DE INGRESO Y ASCENSO. Para ingresar o ascender en el escalafón docente de los profesores de planta se tendrá en cuenta:

1. El título de educación superior.
2. La experiencia docente cualificada
3. La experiencia profesional comprobada.
4. El cumplimiento de los requisitos de la categoría correspondiente.
5. La certificación de haber cursado y aprobado los seminarios de saber institucional y cursos de desarrollo profesoral programados por la FUM.
6. La evaluación de la praxis profesoral de que trata el presente Estatuto.
7. La producción intelectual calificada, aceptada y certificada de conformidad con los criterios y puntajes adoptados por el Comité de Desarrollo Profesional, para lo cual tendrá en cuenta la puntuación de Colciencias.

8. El manejo apropiado de un idioma extranjero para las categorías de asociado y titular, de conformidad con los criterios definidos por el Comité de Desarrollo Profesional.

Parágrafo 1. A solicitud del Consejo de Facultad, la Vicerrectoría Académica aprobará de manera excepcional la vinculación de profesores que, sin cumplir los requisitos de la categoría, se destaquen por su experiencia y trayectoria académica o profesional en el área de conocimiento.

Parágrafo 2. La certificación de dos o más títulos de mismo nivel de formación no equivale a un tercero de orden superior.

ARTÍCULO 12. REGLAMENTACIÓN. El procedimiento para determinar el ingreso y la promoción de un profesor en las categorías del escalafón de que trata el artículo 10 del presente Estatuto, será definido y reglamentado por la Rectoría de la FUM.

Los criterios pueden aplicarse con valoraciones y ponderaciones diferentes según el tipo de categoría.

PARÁGRAFO. La reglamentación debe garantizar la participación del Consejo de Facultad y del Comité de Desarrollo Profesional, el cumplimiento de principios de igualdad, transparencia, objetividad y respeto para con todos los profesores aspirantes y la divulgación de la fecha única de presentación de solicitudes de ascenso.

CAPÍTULO IV. DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN. Los profesores de planta serán remunerados de acuerdo con las categorías del escalafón establecidas en este Estatuto y las disposiciones presupuestales de la FUM, atendiendo al principio de equidad interna.

ARTÍCULO 14. RECURSOS PRESUPUESTALES. El Consejo Superior definirá anualmente la política y el monto de los recursos destinados al pago de la remuneración de los profesores, dentro del marco de las disposiciones legales vigentes, de tal manera que se garantice el principio de equidad interna de salarios y se respeten las disposiciones sobre las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral y en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 15. REMUNERACIÓN. La Vicerrectoría Administrativa, previa consulta al Consejo de Administración, establecerá la remuneración de cada categoría en el escalafón de los profesores de planta o de la clasificación de que trata el Parágrafo 1 del Artículo 11 para los profesores catedráticos, ocasionales o visitantes, sin sobrepasar los límites establecidos por el Consejo Superior en la política de salarios y el monto de los recursos presupuestales.

ARTÍCULO 16. DERECHOS PATRIMONIALES. Los derechos patrimoniales de autor provenientes de hallazgos, desarrollos académicos, publicaciones, traducciones y, en general, los productos intelectuales, artísticos o técnicos realizados por los profesores dentro del tiempo contratado por la FUM o con recursos de ésta, son de la FUM. Los derechos morales de autor corresponden al profesor o al grupo de trabajo generador de la producción académica, artística, científica o técnica, en concordancia con las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO. La FUM podrá fijar el monto de regalías o bonificaciones correspondientes a la producción intelectual de los profesores, de acuerdo con la legislación vigente, siempre que en la publicación de

dicha producción se dé crédito a la FUM y se señale “Profesor < categoría de escalafón > de la Fundación Universitaria Monserrate - Colombia”. Esta bonificación se entenderá como ingreso adicional sin efectos prestacionales.

CAPÍTULO V. DE LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y RETIRO

ARTÍCULO 17. REQUISITOS MÍNIMOS. Para ser profesor de la FUM, se deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

1. Acreditar el título de pregrado, para los programas universitarios, y de magister, para los programas de postgrado.
2. Acreditar dos (2) años de experiencia profesional, docente o investigativa.
3. Cumplir el perfil básico del profesor definido por el programa y la institución.

PARÁGRAFO 1. La Vicerrectoría Académica, previo concepto del Comité de Desarrollo Profesional, puede homologar a un título académico la trayectoria reconocida, nacional o internacional, de un candidato a profesor cuyos aportes sean significativos en un campo del saber, de la actividad empresarial o de la producción artística.

PARÁGRAFO 2. La experiencia como monitor académico de un egresado de la FUM se homologará a la exigida en el numeral 2 del presente artículo.

ARTÍCULO 18. PROCESO DE SELECCIÓN. La selección de profesores se realizará mediante una convocatoria que formule la respectiva Facultad, previa autorización dada por las Vicerrectorías Académica y Administrativa, y seguirá el procedimiento definido por la Rectoría; en todo caso, se debe garantizar la participación en este proceso de las instancias académicas de la respectiva Facultad.

ARTÍCULO 19. VINCULACIÓN. La FUM vinculará como profesores a los aspirantes que hayan aprobado el proceso de selección y se comprometan a asumir el Proyecto Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional, de conformidad con el nivel de competencia que se detalla:

1. El Consejo Superior aprobará la vinculación de los profesores de planta de tiempo completo y medio tiempo, de conformidad con la propuesta que someta a su consideración la Rectoría.
2. La Rectoría autorizará la vinculación de los profesores catedráticos, ocasionales o visitantes.

PARÁGRAFO 1. La vinculación autorizada se perfeccionará con la firma entre las partes del contrato laboral respectivo. La Unidad de Bienestar Universitario será la responsable de realizar la inducción institucional a todos los profesores vinculados.

PARÁGRAFO 2. El Consejo Superior y la Rectoría de la FUM sólo podrán autorizar la vinculación de que trata el presente artículo, previa comprobación de la existencia de la disponibilidad presupuestal que garantice el pago de las obligaciones laborales que se originen por la misma.

ARTÍCULO 20. PERMANENCIA. Para permanecer como profesor de la FUM es obligatorio cumplir con las funciones asignadas a su cargo, obtener resultados satisfactorios en la evaluación de su praxis, participar en sesiones de formación pedagógica y de filosofía institucional, de acuerdo con el Plan institucional de

desarrollo profesoral y lograr la producción intelectual definida en el plan de trabajo concertado con el profesor.

ARTÍCULO 21. CAUSALES DE RETIRO. El retiro del profesor de planta de la FUM y, por ende, la finalización de su respectivo contrato de trabajo se dará en los siguientes casos:

1. Por la terminación del período académico para el cual ha sido contratado;
2. Por renuncia voluntaria;
3. Por mutuo acuerdo;
4. Por entrar a percibir la pensión.
5. Por justa causa en los siguientes eventos:
 - a. Por la evaluación negativa de la praxis profesoral;
 - b. Por el incumplimiento con los compromisos adquiridos en el plan de trabajo en relación con sus actividades de docencia, investigación, proyección social y/o gestión académica;
 - c. Por cualquier violación grave del contrato de trabajo, de sus funciones, del Estatuto de Profesores, del Reglamento Interno de Trabajo y de las normas establecidas en la ley

CAPÍTULO VI. DE LOS DERECHOS, DEBERES Y FUNCIONES

ARTÍCULO 22. DERECHOS. Además de los derechos consagrados en normas superiores o los que se deriven de la relación contractual acordada entre la FUM y el profesor, se establecen como derechos los siguientes:

1. Ejercer con plena autonomía el principio de libertad de cátedra al desarrollar sus actividades académicas, siempre respetando los principios que rigen la vida institucional de la FUM.
2. Recibir tratamiento respetuoso e igual por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria (Directivas, funcionarios, profesores, estudiantes).
3. Recibir la categoría, como reconocimiento académico, y la remuneración, conforme al nivel salarial, de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto, el cumplimiento de las obligaciones contraídas con la FUM y las normas legales vigentes.
4. Participar en las convocatorias que realice la FUM de acuerdo con los reglamentos vigentes.
5. Gozar de los estímulos, distinciones e incentivos establecidos en este Estatuto.
6. Conocer los procedimientos de orden disciplinario aplicados a los profesores, para poder ejercer los derechos al debido proceso.
7. Gozar de los beneficios de bienestar universitario dentro de las normas establecidas para tal fin.
8. Utilizar y aprovechar los bienes físicos y tecnológicos de la FUM, en concordancia con la reglamentación respectiva.
9. Participar en programas de capacitación, actualización o perfeccionamiento académico y profesoral, según el plan de desarrollo profesoral aprobado a nivel del programa o a nivel institucional.
10. Elegir y ser elegido para representar a los profesores en los órganos directivos y asesores de la FUM, en los que esté prevista su participación.
11. Disponer de la propiedad intelectual en las condiciones previstas en la ley.
12. Disfrutar de licencias, comisiones, permisos y otras situaciones administrativas, de acuerdo con lo previsto en la ley y los reglamentos de la FUM.
13. Conocer el Estatuto, el reglamento de trabajo y las normas que rigen su vinculación con la Institución.

ARTÍCULO 23. DEBERES. Además de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes y en el respectivo contrato, el profesor de la FUM deberá cumplir los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones que se deriven de los Estatutos institucionales, los Acuerdos y Resoluciones de los Consejos Superior y Académico y las demás normas internas que expidan los órganos colegiales o autoridades de la FUM.
2. Conocer, acoger y difundir, con un alto sentido de compromiso social, la misión, visión, filosofía y proyecto educativo institucional de la FUM, y actuar en coherencia con estos principios y valores.
3. Poner en práctica el Proyecto Educativo del Programa y el currículo del programa al que está adscrito.
4. Conocer y aplicar de manera rigurosa y estricta el Reglamento estudiantil
5. Mantener un trato respetuoso con las directivas de la FUM, sus colegas profesores, los estudiantes y demás personal de la comunidad universitaria.
6. Contribuir, a través de su desempeño y de procesos de acompañamiento, a la formación integral de los estudiantes.
7. Ejercer la actividad académica sin discriminación alguna, con objetividad y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos, y fomentar el diálogo, el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, siempre haciendo un uso adecuado del principio de libertad de cátedra.
8. Observar las normas inherentes a la ética profesional y a las obligaciones de comportamiento moral que impone su condición de educador.
9. Desarrollar satisfactoriamente y con alto sentido de responsabilidad las funciones y actividades académicas a su cargo y participar en las demás actividades curriculares definidas en su plan de trabajo.
10. Mantenerse permanentemente actualizado e incorporar los avances de la ciencia y la tecnología a su práctica pedagógica, actitud que conlleva a una evaluación y renovación continuas.
11. Hacer evaluaciones permanentes del desempeño académico de sus estudiantes, mantenerlos oportunamente informados del resultado de las mismas, entregarlas junto con los demás documentos requeridos para el seguimiento de los procesos académicos en las fechas establecidas en el calendario académico e informar a la coordinación del programa la relación de los estudiantes que ameriten un seguimiento especial.
12. Participar en las actividades de investigación o de proyección social del programa académico que le sean asignadas dentro de su plan de trabajo.
13. Participar en las reuniones de profesores y en las demás actividades convocadas por las directivas del programa y de la FUM.
14. Asumir los horarios y compromisos establecidos y no interferir directa ni indirectamente con el normal ejercicio de las actividades de la FUM.
15. Presentar, antes de iniciar cada período o actividad académica, los planes de asignatura correspondientes y contribuir con la dirección del programa en la actualización de dichos planes.
16. Responder por la conservación de documentos, materiales y bienes confiados bajo su responsabilidad y administración.
17. Los demás que le sean asignados por las directivas de la FUM y sean inherentes a su cargo.

ARTÍCULO 24. FUNCIONES. Además de las funciones consagradas en normas superiores o de las que se deriven de la relación contractual entre el profesor y la FUM, se establecen como funciones del profesor las siguientes:

1. Participar en la definición de su plan de trabajo para la realización de cursos o asignaturas y actividades de investigación, proyección social o gestión académica, en el área de su especialidad.

2. Desempeñar acciones de tutorías a los estudiantes, de acuerdo con las definiciones que sobre la materia establezca la FUM
3. Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares que programe la unidad académica a la cual esté adscrito.
4. Dirigir, asesorar y ser jurado de trabajos de grado.
5. Asumir responsabilidades de dirección científica, académica y administrativa asignadas por las directivas de la FUM.
6. Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del cargo, el área de formación y especialidad, la experiencia académica y profesional y los requerimientos de los programas académicos.

CAPÍTULO VII. DE LA EVALUACIÓN DE LA PRAXIS PROFESORAL

ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN. La evaluación de la praxis profesoral de los profesores tiene carácter proactivo, formativo y constructivo, todo dentro del concepto de la integralidad. Por ende, tiene como propósito fomentar la autonomía dentro del marco de las políticas de autoevaluación institucional, recabar información que permita tomar decisiones en torno al mejoramiento del desempeño de los profesores, al otorgamiento de distinciones, estímulos o incentivos y a la definición de indicadores de gestión que coadyuven a fortalecer la cultura de la autorregulación para la excelencia y la alta calidad.

PARÁGRAFO. Cuando los resultados de la evaluación resulten deficientes para un profesor durante dos periodos consecutivos, serán justa causa para decidir la no permanencia del mismo en la FUM.

ARTÍCULO 26. CRITERIOS. La evaluación de la praxis profesoral versará, por lo menos, sobre los siguientes aspectos:

1. Conocimiento, compromiso y difusión de los principios y valores que rigen la FUM.
2. Cumplimiento de funciones, actividades o compromisos definidos en el plan de trabajo semestral.
3. Pensamiento, conocimiento y saberes asociados con su práctica pedagógica.
4. Acompañamiento a los estudiantes en los procesos de formación.
5. Producción intelectual en el campo del arte, la técnica, la tecnología, la ciencia o la pedagogía.
6. Relaciones con los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 27. PROCESO DE LA EVALUACIÓN. La evaluación de la praxis profesoral se llevará a cabo mediante evaluaciones parciales por periodo académico y se consolidará anualmente de acuerdo con las políticas institucionales y los procedimientos definidos por la Vicerrectoría Académica con la asesoría del Comité de Desarrollo Profesoral.

En todo caso, la evaluación deberá fundamentarse en el cumplimiento del plan de trabajo y tener en cuenta la valoración que haga el Director del Programa, la apreciación de los estudiantes y la autoevaluación del profesor.

La aplicación de esta evaluación es responsabilidad del Director de Programa, con apoyo del Comité Curricular, el que anualmente consolida sus resultados para ser presentados al Consejo de Facultad para su ratificación.

ARTÍCULO 28. RESULTADOS. Ratificados los resultados por parte del Consejo de Facultad, el Decano respectivo los reportará anualmente a la Vicerrectoría Académica, los notificará a cada profesor y los reportará a la Oficina de Personal para que se archiven en la hoja de vida respectiva.

PARÁGRAFO. La Vicerrectoría Académica presentará un informe sobre los resultados de la evaluación de profesores al Comité de Desarrollo Profesional con el fin analizarlos y proponer acciones que permitan el mejoramiento continuo de los mismos.

ARTÍCULO 29. EVALUACIÓN A LA GESTIÓN ACADÉMICA. Cuando los cargos de Decano, Director de Programa y Coordinador sean ocupados por profesores de planta, su evaluación, además de las funciones señaladas en el manual de funciones de la FUM, tendrá en cuenta de manera especial los siguientes aspectos:

1. Compromiso con el plan institucional y el proyecto educativo.
2. Liderazgo y capacidad de organización.
3. Gestión de procesos y planes de mejoramiento de la dependencia a su cargo.
4. Atención a estudiantes y promoción de las actividades de bienestar universitario.

PARÁGRAFO 1. La evaluación del Director y/o Coordinador de Programa será responsabilidad del Decano respectivo; la evaluación del Decano será responsabilidad de la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO 2. La Rectoría de la FUM, con la asesoría del Comité de Desarrollo Profesional, reglamentará los diferentes aspectos, criterios y procedimientos que regirán la evaluación de que trata el presente artículo.

CAPÍTULO VIII. DEL DESARROLLO PROFESORAL

ARTÍCULO 30. DEFINICIÓN. La FUM asume el proceso de desarrollo profesional como un derecho, un incentivo y un medio para favorecer la realización personal, el perfeccionamiento profesional y la proyección académica de los profesores de la Institución, con el fin de garantizar la calidad del servicio educativo que presta. De la misma manera, la FUM espera que los profesores se comprometan con su proceso de superación personal, ética y profesional.

ARTÍCULO 31. PLAN DE FORMACIÓN. La FUM adoptará un plan de perfeccionamiento y capacitación, a corto y mediano plazo, que busque responder a las necesidades de formación de los profesores, de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos, con los requerimientos pedagógicos y con los resultados de los procesos de evaluación académica y curricular de los programas.

Para la formulación de este Plan y de acuerdo con la reglamentación respectiva, cada Facultad deberá presentar a la Vicerrectoría Académica una propuesta para ser desarrollada al interior de su unidad académica, atendiendo los requerimientos y orientaciones que se definan a nivel curricular en cada uno de sus programas académicos. Para esta formulación, la Vicerrectoría Académica contará con el apoyo del Comité de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 32. MODALIDADES. Para la formulación del Plan de Formación, la FUM podrá tener en cuenta, entre otras, las siguientes modalidades:

1. Jornadas de inducción institucional.

2. Participación en posgrados que desarrolle la misma FUM.
3. Congresos, seminarios, talleres, cursos u otros eventos académicos, tanto internos como externos a la FUM.
4. Comisiones de estudio, becas, crédito o tiempo para adelantar diplomados o estudios de postgrado.
5. Cursos de formación pedagógica y didáctica en torno al SI- MAGIS y a los principios que orientan el modo pedagógico de la FUM.

ARTÍCULO 33. COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL. El Comité de Desarrollo Profesional es un órgano colegiado, con carácter asesor de la Vicerrectoría Académica, en temas relacionados con el diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas para los profesores de la Institución, que conlleve a una correcta y oportuna aplicación del Estatuto Profesional definido en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 34. INTEGRACIÓN. El Comité de Desarrollo Profesional estará integrado por:

1. La Vicerrectora Académica, quien lo convoca y preside,
2. La Vicerrectora Administrativa,
3. Un representante de Decanos
4. El representante de los profesores en el Consejo Superior,
5. El representante de los profesores en el Consejo Académico y
6. El responsable de la formación de profesores o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO. Actuará como Secretario de este Comité el responsable de la formación de profesores o quien haga sus veces.

ARTICULO 35. FUNCIONES. Son funciones del Comité de Desarrollo Profesional las siguientes:

1. Darse su propio reglamento de funcionamiento.
2. Atender los asuntos relacionados con el personal profesoral contemplados en el presente Estatuto y hacer las recomendaciones pertinentes a la Vicerrectoría Académica, el Consejo Académico o la Rectoría.
3. Asesorar la formulación de los procesos adoptados para la selección, vinculación y evaluación de profesores.
4. Conceptuar sobre la inscripción o promoción de los profesores en las categorías del escalafón de que trata el artículo 10º del presente Estatuto.
5. Conceptuar sobre la reglamentación de la evaluación de la praxis profesoral y asesorar la aplicación de los diferentes tipos de evaluación definidos en el Estatuto
6. Analizar las evaluaciones de los profesores y proponer a la Vicerrectoría Académica planes de perfeccionamiento a partir de sus resultados.
7. Conceptuar sobre el Plan de desarrollo profesoral que debe definir la Rectoría.
8. Absolver las consultas que le formulen las directivas y profesores de la Institución en relación con temas de desarrollo profesoral.
9. Las demás que, de acuerdo con su naturaleza, le señalen los Estatutos, el Consejo Superior o la Rectoría de la FUM.

ARTÍCULO 36. SESIONES Y CONCEPTOS. El Comité de Desarrollo Profesional sesionará en forma ordinaria cada mes, pero podrá sesionar extraordinariamente cuando así lo considere conveniente la Vicerrectoría Académica, y para deliberar se requiere la presencia de la mayoría de los miembros del Comité. Los conceptos se adoptarán por consenso o, al menos, por la mayoría de los asistentes.

De cada sesión se levantará un acta, la que deberá ser suscrita por el Presidente y el Secretario de la misma.

CAPÍTULO IX. DE LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 37. CAMPO DE APLICACIÓN. Los profesores de la FUM de que trata el artículo 6 del presente Estatuto, elegirán su representante ante los órganos colegiados de gobierno de la Institución de que trata el artículo 34 del presente Estatuto en jornadas de votación directa que organizará la Unidad de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 37. ELEGIBLES Y ELECTORES. Todos los profesores que se encuentren vinculados mediante contrato de trabajo con la FUM podrán elegir y ser elegidos en las jornadas de elección de la representación de los profesores a los órganos de gobierno.

PARÁGRAFO. Un profesor no puede tener más de una representación en los órganos colegiados de la FUM.

ARTÍCULO 38. INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN. Los profesores tienen representación en los siguientes órganos colegiados de la FUM, en el número que se determina a continuación:

1. Consejo Superior: un (1) representante con su respectivo suplente;
2. Consejo Académico: un (1) representante con su respectivo suplente;
3. Consejo Administrativo: un (1) representante con su respectivo suplente;
4. Consejo del Ámbito universitario: un (1) representante con su respectivo suplente;
5. Comité de Bienestar Universitario: un (1) representante con su respectivo suplente;
6. Comité de Desarrollo Profesorado: los profesores que ejercen la representación ante el Consejo Superior y el Consejo Académico.
7. Consejo de Facultad: Un (1) representante de los profesores de pregrado con su respectivo suplente y un (1) representante de los profesores de postgrado con su respectivo suplente.
8. Comité Curricular de Programa: un (1) representante con su respectivo suplente.

PARÁGRAFO.- Podrá haber representación en otros órganos colegiados que existan en las Facultades o Programas, quienes se elegirán de conformidad con la reglamentación que establezcan estas unidades académicas.

ARTÍCULO 40. DURACIÓN. La representación en cada uno de estos organismos tiene una vigencia de (2) dos años, siempre y cuando se conserven las calidades para las cuales fueron designados.

PARÁGRAFO. En caso de retiro del titular lo reemplazará el suplente por el tiempo que falte para cumplir el período. Si se retiran el titular y el suplente, cada órgano colegial proveerá esa membrecía por el periodo faltante por cumplir del periodo de dos (2) años de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 41. PÉRDIDA DE REPRESENTACIÓN. El profesor elegido para un cargo de representación ante un órgano colegial de la FUM, perderá el derecho a la representación si fuere sancionado disciplinariamente durante su ejercicio con cualquiera de las sanciones estipuladas en este reglamento o si se da cualquiera de las causales de retiro de la FUM.

CAPÍTULO X. DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

ARTÍCULO 42. DISTINCIONES. La FUM, a juicio del Consejo Superior, otorgará a los profesores distinciones por reconocimiento de méritos y logros significativos en desarrollo de los servicios académicos prestados a la Institución.

PARÁGRAFO. De acuerdo con los artículos 28 y 33 del Estatuto General de la FUM', corresponde a la Rectoría presentar los nombres de los profesores mercederos de distinciones.

ARTÍCULO 43. TIPOS DE DISTINCIONES. La FUM establece los siguientes tipos de distinciones.

1. Por reconocimiento de méritos:
 - a. Profesor Honorario
 - b. Profesor Distinguido.
 - c. Título Honoris Causa

2. Por calidad de servicios académicos:
 - a. Medalla "Pedro José de Cloriviere".
 - b. Premio a la docencia Si-Magis "Berta Revollo Bravo".
 - c. Premio a la investigación "Nina Reyes de Valenzuela".
 - d. Premio a la proyección social "Adelaida de Cicé".

ARTÍCULO 44. PROFESOR HONORARIO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Superior, previa valoración y propuesta del Consejo Académico, a un profesor de la FUM o a un profesor externo que sea reconocido nacionalmente por su dominio de conocimientos y aportes al desarrollo del área de su formación, por sus aportes a la transformación o acreditación de la FUM como institución de alta calidad académica o por haber prestado sus servicios a la institución con un alto sentido de responsabilidad social y académica.

ARTÍCULO 45. PROFESOR DISTINGUIDO. Es un título honorífico otorgado por el Consejo Superior al profesor que, a su juicio, haya prestado servicios destacados a la Institución en actividades académicas o directivas, aportado a la enseñanza y al desarrollo de la ciencia, las humanidades, las artes, la técnica, la tecnología o la pedagogía, propios de la institución, mediante investigaciones y publicaciones de reconocido valor académico y/o se haya destacado por su compromiso permanente en la realización de proyectos académicos que demuestren sentido de pertenencia, vivencia de la visión, misión, principios y valores de la FUM.

ARTÍCULO 46. TÍTULO HONORIS CAUSA. Es el más alto título honorífico otorgado por el Consejo Superior a un profesor de la FUM o a un profesor externo que sea reconocido nacional o internacionalmente por sus aportes al desarrollo de los pueblos y de la sociedad o cuya hoja de vida muestre una destacada trayectoria académica, investigativa y de aportes a un campo del conocimiento desarrollado en la FUM, de la educación superior o de la Nación.

ARTÍCULO 47. MEDALLA "PEDRO JOSÉ DE CLORIVIERE". El Consejo Superior puede conceder esta medalla a aquellos profesores que, a su juicio, hayan prestado servicios destacados a la Institución en actividades académicas o directivas, hayan aportado al desarrollo académico de la Institución y se hayan destacado por su sentido de pertenencia y vivencia de la misión, los principios y valores institucionales.

ARTÍCULO 48. PREMIO A LA DOCENCIA *SI MAGIS* “BERTA REVOLLO BRAVO”. Es una distinción anual otorgada por el Consejo Superior, previo concepto del Consejo Académico, al profesor de cada Programa que haya obtenido la máxima puntuación en la evaluación de la praxis profesoral de que trata el presente Estatuto, en los aspectos relacionados con el cumplimiento de las funciones de docencia asignadas en el plan de trabajo.

PARÁGRAFO. La Vicerrectoría Académica determinará el procedimiento para otorgar este premio cada año en el respectivo Programa.

ARTÍCULO 49. PREMIO A LA INVESTIGACIÓN “NINA REYES DE VALENZUELA”. Es una distinción otorgada cada dos (2) años por el Consejo Superior, a propuesta del Comité de Investigaciones de la FUM, al profesor o al equipo de profesores que se haya destacado por sus aportes en el campo de la investigación realizada en desarrollo de proyectos institucionales, de acuerdo con la valoración que hagan pares académicos designados por la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 50. PREMIO A LA PROYECCIÓN SOCIAL “ADELAIDA DE CICÉ”. Es una distinción otorgada cada dos (2) años por el Consejo Superior, a propuesta del Comité de Proyección Social de la FUM, al profesor o al equipo de profesores que se haya destacado por sus logros en actividades de proyección social realizada en desarrollo de proyectos institucionales, de acuerdo con la valoración que hagan pares académicos designados por la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 51. ENTREGA DE DISTINCIONES. Las distinciones serán entregadas a los profesores acreedores de las mismas, de manera preferente en el acto central de celebración del Día del Educador, dejando constancia del hecho en la respectiva hoja de vida del profesor.

PARÁGRAFO. Ninguna de las distinciones podrá constituirse en factor salarial.

ARTÍCULO 52. ESTÍMULOS. Los estímulos son mecanismos utilizados por la FUM con el fin de reconocer a los profesores su ascenso en la categoría del escalafón o los servicios prestados a la institución, en aras de incentivar el desarrollo de su proyecto de vida académica, consolidar la comunidad académica y fomentar la excelencia académica institucional.

ARTÍCULO 53. CLASES DE ESTÍMULOS. Los estímulos e incentivos podrán ser los siguientes:

1. Becas, becas-crédito o comisión para estudios de postgrado en la Institución o en otras instituciones debidamente reconocidas en el contexto nacional, de acuerdo con los planes de formación profesoral.
2. Apoyo económico total o parcial para realizar estudios de posgrado o participar en eventos académicos o científicos nacionales e internacionales, según las políticas establecidas por la Institución.
3. Bonificaciones por la calidad de los servicios prestados a la Institución.
4. Publicación de trabajos e investigaciones, de acuerdo con las normas legales establecidas sobre los derechos de autor.
5. Período sabático, cuya duración y condiciones serán establecidas para cada caso.
6. Reconocimiento público y en la hoja de vida.

PARÁGRAFO. Igualmente se podrán otorgar a los profesores otros estímulos que tengan fundamentación legal o sean reconocidos por el Consejo Superior.

ARTÍCULO 54. OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS. Corresponde a la Rectoría precisar los alcances, los criterios y el procedimiento para otorgar cada uno de los estímulos, previa recomendación del Comité de Desarrollo Profesional.

En los casos en que el estímulo tenga alguna incidencia económica, para su otorgamiento se requiere previa disponibilidad de recursos presupuestales.

CAPÍTULO XI. DE LAS SITUACIONES LABORALES

ARTÍCULO 55. DEFINICIÓN. El profesor vinculado laboralmente con la FUM puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas: servicio activo, permiso, licencia no remunerada, comisión de servicios, comisión de estudios, comisión para ocupar otro cargo en otra institución y vacaciones.

ARTÍCULO 56. SERVICIO ACTIVO. El profesor se encuentra en servicio activo cuando se halla en ejercicio efectivo de las funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO 57. PERMISO. El profesor puede solicitar, por escrito ante el Decano de Facultad y con el visto bueno del Director del Programa, permiso remunerado para ausentarse temporalmente de su cargo hasta por tres (3) días en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada o por una situación personal de fuerza mayor.

En tal situación, el profesor debe presentar por escrito al Director del Programa las alternativas o la programación para atender el desarrollo normal de las asignaturas y demás actividades a su cargo mientras dure su ausencia.

El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

ARTÍCULO 58. LICENCIA NO REMUNERADA. El profesor de tiempo completo o medio tiempo, cuyo contrato sea a término indefinido o fijo, puede gozar de licencia no remunerada para separarse temporalmente del ejercicio de las funciones a su cargo, por solicitud propia y con arreglo a la Ley.

Esta licencia sólo procede por solicitud propia y sin remuneración hasta por 60 días al año, continuos o discontinuos. Esta licencia sólo es prorrogable hasta por 30 días más, si se presenta causa justa a juicio de la Rectoría. La licencia no remunerada no puede ser revocada por quien la otorgó, pero el beneficiario puede renunciar a ella.

PARÁGRAFO. Corresponde a la Rectoría, o a quien ella delegue, aprobar las licencias de los profesores, previa aceptación del Decano de la Facultad donde esté adscrito el profesor.

ARTÍCULO 59. COMISIÓN DE SERVICIOS. El profesor de la FUM se encuentra en comisión de servicios cuando la Rectoría, o quien ella delegue, lo haya autorizado por escrito para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes de la sede habitual de su trabajo, asistir a eventos académicos, realizar visitas de observación o atender invitaciones de otras instituciones en desarrollo de sus funciones y en interés de la FUM.

La comisión se autorizará a solicitud del respectivo Consejo de Facultad por un término no superior a quince (15) días, prorrogables por razones debidamente justificadas y a juicio de la directiva que la otorgue, de acuerdo con el motivo de la comisión.

La comisión podrá ser remunerada total o parcialmente a juicio de la autoridad que la otorga y de acuerdo con la naturaleza o el objeto de la misma. Sin embargo, la FUM se reserva el derecho de reconocer pasajes, viáticos ocasionales y/o inscripción al evento, rubros que no tendrán incidencia salarial para efecto de las prestaciones.

ARTÍCULO 60. COMISIÓN DE ESTUDIOS. El profesor de la FUM, en el marco del Plan de Desarrollo Profesorado de que trata el artículo 32 del presente Estatuto, podrá gozar de comisión de estudios para adelantar estudios de formación avanzada o de actualización profesional o pedagógica, que se ofrezcan en el país o en el exterior. La comisión será aprobada por la Rectoría, previa recomendación del Comité de Desarrollo Profesorado y del Consejo Académico.

La comisión de estudios podrá ser remunerada o no remunerada, de tiempo parcial o total, y se otorgará como estímulo de conformidad con el artículo 53 del presente Estatuto, siguiendo los criterios y procedimientos señalados por la Rectoría. En todo caso, en este tipo de comisiones no se pagarán gastos de transporte, viáticos ni otra erogación que tenga efecto prestacional.

Cuando las comisiones de estudio sean remuneradas sólo podrán concederse previa certificación de disponibilidad de recursos presupuestales y no se tendrá derecho a reclamar posteriormente vacaciones por dicho tiempo. En todo caso generarán el compromiso del profesores de laborar en la FUM por lo menos el doble del tiempo de la duración de la comisión.

PARÁGRAFO. La Rectoría reglamentará lo referente a la comisión de estudio de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 61. COMISIÓN PARA OCUPAR UN CARGO EN OTRA INSTITUCIÓN. A los profesores de tiempo completo y a término indefinido se les podrá conceder comisión hasta por dos (2) años para ocupar un cargo en otra institución, oficial o privada, para el cual hayan sido designados o nombrados.

PARÁGRAFO. Las comisiones de esta clase serán reglamentadas por la Rectoría y autorizadas por el Consejo Superior, previo concepto de la facultad a donde esté adscrito el profesor postulado.

ARTÍCULO 62. VACACIONES. El profesor tiene derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles de vacaciones anuales y remuneradas si ha trabajado todo el año académico; si el vínculo ha sido por el semestre académico, el derecho será proporcional.

ARTÍCULO 63. ESTABILIDAD. El profesor que sea designado en comisión o disfrute de licencia no remunerada mantendrá su categoría en el escalafón y las condiciones del cargo.

CAPÍTULO XII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 64. DEFINICIÓN. El régimen disciplinario estipulado en el presente reglamento, basado en los principios constitucionales de presunción de inocencia, debido proceso, doble instancia, defensa y cosa

juzgada, se aplica a todos los profesores y es parte integral del contrato celebrado entre la FUM y el profesor.

Los principios consagrados en el presente artículo serán los criterios fundamentales para interpretar y aplicar el régimen disciplinario en los procesos que se adelanten a los profesores de la FUM, siempre de acuerdo con las normas preexistentes a las faltas que se les impute y con los procesos propios que se establezcan en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 65. FALTAS DISCIPLINARIAS. Constituyen faltas disciplinarias:

1. El incumplimiento de los deberes señalados en el presente Estatuto y demás reglamentos institucionales de la FUM, en especial el reglamento estudiantil.
2. El incumplimiento de las funciones, actividades y responsabilidades establecidas en el Estatuto, en los reglamentos y en el plan de trabajo definido para cada periodo académico.
3. Las actuaciones dentro o fuera de la FUM que comprometan de manera negativa y grave la imagen institucional o atenten contra los principios, valores, normas y costumbres institucionales.
4. Las actuaciones que atenten contra los derechos y la dignidad de los estudiantes
5. Los actos que atenten contra la ética profesional y praxis profesoral.
6. La injuria o calumnia a los superiores, compañeros de trabajo o personal administrativo o de servicios de la FUM.
7. La utilización de los materiales y demás bienes de la FUM para fines distintos de aquellos a los que están destinados por parte de la Institución.
8. El uso de documentos o informaciones falsas para ingresar o promoverse en las categorías académicas del estatuto o para obtener licencias o comisiones.
9. El acoso sexual a estudiantes o el acoso laboral a trabajadores de la FUM.
10. Las demás que se incorporen en otras reglamentaciones institucionales o en el contrato de vinculación del profesor.

ARTÍCULO 66. CRITERIOS DE VALORACIÓN. Para la gradación y calificación de la gravedad de una falta disciplinaria, la instancia competente tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:

1. Tipo y/o modalidad de la falta disciplinaria,
2. Razones que motivaron al profesor para actuar y cometer la falta,
3. Circunstancias de contexto en las cuales se configura la falta,
4. Antecedentes personales, profesionales y académicos del profesor para con la Institución y
5. Efectos y alcance de la falta disciplinaria

PARÁGRAFO. La instancia competente podrá desistir de iniciar un proceso disciplinario si considera que se han dado circunstancias debidas a caso fortuito o fuerza mayor, que expliquen o justifiquen los hechos objeto de la presunta falta disciplinaria.

ARTÍCULO 67. SANCIONES. El profesor que incurra por primera vez en una o más faltas disciplinarias de las que trata el artículo anterior, se hará acreedor a la imposición de las siguientes sanciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la acción pueda originar:

1. Amonestación verbal por parte del Coordinador o Director del Programa, de la cual se dejará constancia en la hoja de vida.

2. Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida por parte del Consejo de la Facultad respectivo, por solicitud del coordinador o director del programa.
3. Suspensión sin remuneración hasta por ocho (8) días, la cual será ordenada por el Consejo Administrativo a solicitud del Consejo de Facultad.
4. Terminación del contrato del profesor con justa causa.

PARÁGRAFO. Los Consejos de Facultad podrán reunirse extraordinariamente las veces que consideren necesario para analizar temas disciplinarios de los profesores.

ARTÍCULO 68. FACTORES ATENUANTES. Para determinar la sanción de una falta disciplinaria, la instancia competente podrá tomar en cuenta los siguientes motivos atenuantes:

1. Mostrar voluntad para atenuar, mitigar o disminuir los efectos de la falta,
2. Resarcir total o parcialmente el daño de manera voluntaria,
3. Colaborar en el proceso disciplinario mediante muestras de sinceridad y transparencia en la clarificación de los hechos y
4. Gozar de antecedentes sobresalientes en la evaluación de la praxis profesoral en los últimos años.

PARÁGRAFO. La reincidencia en una o varias de las faltas disciplinarias dará lugar a la terminación del contrato con justa causa.

ARTÍCULO 69. PROCEDIMIENTO. La Rectoría, previo concepto del Comité de Desarrollo Profesoral y del Consejo Administrativo, establecerá el procedimiento general de los procesos disciplinarios, siempre garantizando el respeto de los principios, los factores atenuantes y demás aspectos señalados en el presente Capítulo o que se determinen en otras normas institucionales.

ARTÍCULO 70. NOTIFICACIONES. Todas las decisiones de los procesos disciplinarios serán notificadas personalmente al profesor respectivo. Si no es posible la notificación personal, la decisión será enviada por correo electrónico institucional al profesor y publicada por edicto durante (5) días en la cartelera del Programa donde esté adscrito, con lo cual se tendrá por notificada en debida forma.

ARTÍCULO 71. RECURSOS. En las notificaciones que se hagan de las decisiones de los procesos disciplinarios se señalarán los recursos a que tiene derecho el profesor

ARTÍCULO 72. DECISIONES EN FIRME. Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos de reposición y apelación, o cuando éstos no hayan sido presentados por el profesor disciplinado dentro de los términos definidos.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 73. INTERPRETACIÓN PREVALENTE. En caso de que surgiera alguna interpretación no consensuada sobre la aplicación del presente Estatuto, la Rectoría es la única competente para hacer la interpretación prevalente y definitiva sobre las normas del mismo.

ARTÍCULO 74. APLICACIÓN DE TRANSICIÓN. A los profesores vinculados actualmente a la FUM se les hará el tránsito a las normas del presente Estatuto a partir del año lectivo de 2010, respetando su actual remuneración y la categoría en la que se hallare inscrito en el escalafón.

En todo caso, para este tránsito se podrán tener en cuenta los siguientes criterios:

Para la **segunda categoría** podrán acceder los profesores que acrediten título de especialización, experiencia docente de cinco (5) años en la FUM y producción intelectual equivalente a diez (10) puntos.

Para la **tercera categoría** podrán acceder los profesionales que acrediten título de maestría, experiencia docente de ocho (8) años en la FUM y producción intelectual equivalente a quince (15) puntos.

Para la **cuarta categoría** podrán acceder los profesionales que acrediten título de maestría, experiencia docente de diez (10) años en la FUM y producción intelectual equivalente a veinte (20) puntos y el reconocido prestigio académico o desarrollo profesional en altos cargos públicos o privados.

PARÁGRAFO 1. La aplicación de estos criterios de transición debe tener como límites la política y el monto de recursos presupuestales aprobados por el Consejo Superior.

PARÁGRAFO 2. Si resultase algún caso particular en esta transición que estuviera por fuera de las normas señaladas en el presente Acuerdo, la Rectoría tomará las decisiones necesarias con el apoyo del Comité de Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 75. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Estatuto rige a partir del 1 de enero de 2010 y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo No 1-0082 de 2003.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los 3 días del mes de diciembre de 2009.

JOSEFINA SOLER VERA
Presidenta

CARLOS HIPÓLITO GARCÍA REINA
Secretario General