

REGLAMENTO DE PROFESORES



ACUERDO DIRECTIVO 003 DE 2017

FLORIDABLANCA, JULIO DE 2017

CONTENIDO

ACUERDO N°--- DE 2016.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I	1
DISPOSICIONES GENERALES	1
CAPITULO II	1
PRINCIPIOS Y REFERENTES INSTITUCIONALES	1
CAPITULO III	2
PERFIL, CAMPOS DE ACCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	2
CAPITULO IV	4
DE LOS DERECHOS Y DEBERES.....	4
CAPÍTULO V	5
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	5
CAPÍTULO VI	6
DESARROLLO PROFESORAL	6
CAPÍTULO VII	6
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR	6
CAPÍTULO VIII	8
ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES	8
CAPÍTULO IX	10
DESVINCULACIÓN.....	10
ESTÍMULOS Y DISTINCIONES	10
CAPITULO XI	11
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	11
CAPITULO XII	12
DISPOSICIONES FINALES.....	12



**CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO DIRECTIVO N.º 003 DE 2017**

**Por el cual se aprueba en primera instancia el nuevo Reglamento de Profesores de la
Fundación Universitaria FCV**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA FCV en uso de sus atribuciones,
Y**

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política consagra en su artículo 69 el principio de autonomía universitaria, en virtud del cual las instituciones de educación superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos lo cual se ratificó en el artículo 28 de la Ley 30 de 1992.
2. Que la autonomía universitaria consignada en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las instituciones universitarias el derecho a darse y modificar sus estatutos; designar sus autoridades académicas y administrativas; definir y organizar sus labores docentes, así como el de seleccionar y vincular a sus docentes.
3. Que el día 10 de noviembre de 2016 según Resolución 21212 el Ministerio de Educación Nacional concedió la personería como Institución de Educación Superior a la Fundación Universitaria FCV.
4. Que el día 20 de abril de 2017, la Asamblea General de la Fundación Universitaria FCV según Acuerdo 01 de 2017 realizó el nombramiento del doctor Jorge Gómez Duarte identificado con cédula de ciudadanía número 13.813.595 de Bucaramanga como Rector y Representante Legal de la Fundación Universitaria FCV, por un período de tres (3) años a partir del 20 de abril de 2017 (2017-2020).
5. Que la Fundación Universitaria FCV considera la gestión académica ejercida por el cuerpo profesoral como vital para el logro de los propósitos de excelencia establecidos.
6. Que el día 30 de Junio de 2017 La subdirectora de inspección y vigilancia del Viceministerio de Educación Superior en cumplimiento de las funciones atribuidas por el decreto 5012 DE 2009 y la resolución 00044 de 2017 del Ministerio de Educación Nacional expidió la Certificación RL-03253-2017 de existencia y representación legal al doctor Jorge Gómez Duarte.
7. Que una vez obtenida la Personería Jurídica de la Fundación Universitaria FCV según Resolución 21212 el Ministerio de Educación Nacional, entra a regir en la normatividad de la institución, los estatutos aprobados por la Asamblea General.
8. Que hecha la revisión del Reglamento del Profesor aprobado por la Asamblea General de la Fundación Universitaria FCV según Acuerdo 05 del 12 de diciembre de 2014, con el fin de solicitar la personería jurídica ante el Ministerio de Educación Nacional, se



**CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO DIRECTIVO NO. 003 DE 2017**

- encontró la necesidad de realizar ajustes que respondieran con más integralidad y pertinencia a lo expresado por el Proyecto Educativo Institucional - PEI.
9. Que el Rector de la Fundación Universitaria FCV Dr. Jorge Gómez Duarte sustentó y presentó a consideración del Consejo Directivo, los ajustes propuestos al Reglamento del Profesor.
 10. Que en tal virtud, la relación de los profesores con la Institución estará orientada y dispuesta por el presente reglamento.

ACUERDA:

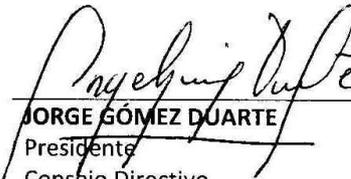
Artículo 1. Aprobar el nuevo Reglamento de Profesores de la Fundación Universitaria FCV, expresados en el documento adjunto, el cual hace parte del presente acuerdo.

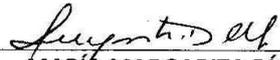
Artículo 2. Derogar el Acuerdo 02 de octubre 9 de 2015 aprobado por la Asamblea General de la Fundación Universitaria FCV.

Artículo 3. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Expedida en Floridablanca, a los 26 días del mes de julio de 2017.


JORGE GÓMEZ DUARTE
Presidente
Consejo Directivo
Fundación Universitaria FCV.


MARÍA MARGARITA DÍAZ
Secretaria General
Fundación Universitaria FCV.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición. El Reglamento de Profesores establece el conjunto de principios, valores y normas que regulan las relaciones entre la Institución y su cuerpo profesoral con observancia de la Constitución y la ley; por tal razón, hace parte del contrato de trabajo de cada profesor vinculado a la Institución.

Artículo 2. Objetivos. Son objetivos de este reglamento:

- a. Establecer los lineamientos y principios que orientarán el ejercicio de la función profesoral en el marco de la Misión, Visión y Proyecto educativo de la Fundación Universitaria FCV.
- b. Disponer las directrices que promuevan y armonicen el desarrollo personal y profesoral del cuerpo de profesores en desempeño de sus funciones, con los propósitos de consolidar una institución universitaria disruptiva, innovadora y de excelencia.
- c. Establecer las normas que regulen, organicen y reconozcan el ejercicio de la función profesoral como componente esencial en el logro de los propósitos misionales en la Institución.

CAPITULO II PRINCIPIOS Y REFERENTES INSTITUCIONALES

Artículo 3. Lineamientos. La Fundación Universitaria FCV como nueva institución de educación superior en Colombia ha propuesto en su misión y proyecto educativo, construir una entidad de alta calidad con carácter disruptivo orientado a modificar paradigmas en la formación del talento humano. Su apuesta se dirige a entregar al país *personas* apropiadas de principios y valores para ayudar a cimentar una sociedad respetuosa de los derechos y los deberes humanos, *profesionales* idóneos, éticos, con sensibilidad humana y capacidad para investigar e innovar y *ciudadanos* comprometidos en el afianzamiento de una sociedad responsable, equitativa, justa, participativa y democrática.

Artículo 4. Valores. La construcción y consolidación de esta Institución transformadora se hará sobre fundamentos de profundo sentido humano representados en valores que darán luz al desempeño de toda la comunidad educativa: estos son la lealtad, el respeto, el trato humanizado, la laboriosidad, la creatividad y la innovación, la honestidad, la solidaridad, la autonomía y la participación.

Artículo 5. Papel del profesorado. El trabajo académico humanizado, creativo y de largo plazo del grupo profesoral, realizado en consonancia con los ideales Institucionales, es uno de los elementos sobre los cuales se construyen los pilares del desarrollo institucional como son la alta calidad en la formación pos gradual, la investigación pertinente, compromiso con la equidad y la internacionalización.

Artículo 6. Referentes para el desempeño de los profesores. Los siguientes se consideran puntos vitales para el desempeño armónico de los profesores en el marco del Proyecto Educativo de la Institución:

Compromiso con el desarrollo de la Institución. La Fundación Universitaria FCV es la realización de mayor envergadura en el campo de la educación superior con enfoque hacia la salud en los últimos años en el país, dada su creación por la Fundación Cardiovascular de Colombia, institución con 30 años de experiencia y un importante reconocimiento por sus avances en prestación de servicios, investigación e innovación. La institución universitaria ha nacido con una vocación de grandeza pero para afianzarla y desarrollarla, se requiere del compromiso y la fuerza creativa de sus profesores, elementos intangibles en su fuente pero de una gran capacidad transformadora en sus resultados.

Respeto a los derechos humanos. La construcción de una sociedad más justa, equitativa y próspera se fundamenta en el respeto a los derechos de los seres humanos y esta condición es vital en un escenario de formación de profesionales que avanzan en la comprensión de la ciencia y la tecnología, así como en sus aplicaciones para mejorar la salud y el bienestar de las personas.

Ética en el desempeño. El profesor cumple una función de primordial importancia como orientador del potencial intelectual y de la voluntad de acción del estudiante por tanto el comportamiento ético debe ser puesto en escena permanentemente con la palabra y los hechos, pues la Institución se propone formar integralmente buenas personas, buenos profesionales y buenos ciudadanos.

Libertad y pluralismo. La institución comprometida con los principios constitucionales de libertad y democracia define el escenario educativo como no confesional, en términos religiosos y políticos; respeta la libertad de cátedra y el debate de las ideas como elementos esenciales en el desarrollo de las actividades académicas y promueve el dialogo como forma constructiva de analizar y resolver las diferencias.

Proyecto de vida profesoral. La condición de alta calidad académica que guía el desarrollo de la Fundación Universitaria FCV está vinculada estrechamente con los profesores, por ello es primordial que cada profesor pueda construir un proyecto de largo plazo para su desarrollo como persona, maestro y profesional en consonancia con las apuestas de desarrollo de la Institución para lograr así sinergias que redunden en logros y satisfacciones mutuas.

CAPITULO III

PERFIL, CAMPOS DE ACCIÓN Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 7. Perfil del profesor. Los profesores de la Fundación Universitaria FCV se caracterizan por ser personas integras y profesionales sobresalientes; cuentan con estudios de posgrado, experiencia investigativa y de trabajo práctico en áreas de su competencia. Son activos, mentalmente flexibles, con disciplina en su actuar y con intencionalidad pedagógica orientada a estimular el aprendizaje y la investigación en los estudiantes.

Artículo 8. Áreas de desempeño de los profesores. En concordancia con la Misión, el Proyecto educativo institucional y los pilares para el desarrollo de la institución, los profesores movilizan intereses, conocimientos y experiencia para colocar al más alto nivel las funciones misionales de formación, investigación, extensión, así como la gestión académica en la Institución.

En su desempeño como *formador de talento humano* lleva a cabo su labor a partir de elementos motivadores, reflexivos e innovadores para propiciar en los estudiantes un aprendizaje contextualizado, autónomo, crítico, significativo y creativo. Promueve el aprendizaje colaborativo para que enriquezcan su experiencia a partir del intercambio y la construcción colectiva de competencias, así como la autoevaluación para avanzar en su aprendizaje y desarrollar la actitud de aprendizaje para toda la vida. Su compromiso en todo momento se orienta hacia la formación de alta calidad.

Como *investigador* se compromete con la creación, transformación y traslación del conocimiento y la innovación para contribuir a la solución de los problemas de mayor relevancia que afectan la salud de las personas; a guiar con optimismo y estímulo creativo a los estudiantes para que alcancen resultados importantes que estimulen su deseo de investigar, innovar y aportar al bienestar y al progreso de los grupos humanos en el país y a promover la investigación como un área estratégica para el desarrollo de la Institución y de Colombia.

Como promotor y realizador de acciones de *extensión* el profesor participa y conduce de forma pedagógica proyectos, programas y acciones que aporten en el manejo de problemas o necesidades de índole social, cultural o productiva, los cuales además de ser un laboratorio de experiencia profesional y de vida para los estudiantes, contribuyen en la solución de problemas, en mantener un vínculo permanente con el entorno en que se mueve la Institución y en el desarrollo de la sociedad.

Su desempeño en la *gestión académica* se configura cuando asume cargos de dirección o coordinación en los diferentes niveles de la organización, cuando participa en comités o grupos de trabajo requeridos para el buen funcionamiento institucional, cuando hace parte de grupos especializados que tienen a su cargo labores de desarrollo institucional, o cuando asume cargos de representación institucional. Excepto en los cargos de alta dirección, la participación en los demás será compartida con actividades de formación, investigación o extensión.

Artículo 9. Vinculación de los profesores. Los profesores contratados por la Institución se vinculan en una de las siguientes modalidades:

- a. *Profesor de planta:* Tendrá dedicación de *tiempo completo* o de *tiempo parcial* de acuerdo a las necesidades Institucionales y en el marco de las normas legales vigentes.
- b. *Profesor cátedra:* Tendrá vinculación por horas de labor académica desarrollada.

Artículo 10. Otras modalidades de vinculación. La Institución puede contar con el aporte académico de profesores con otras modalidades de vinculación:

- a. **Profesor visitante.** Es un profesor e investigador de otra Institución quien solicita ser recibido y es aceptado por la Fundación Universitaria FCV para hacer parte del equipo que adelanta una investigación de especial interés para las dos instituciones. Su papel puede ser como experto en un aspecto específico del proceso investigativo o puede ser recibido

para aprender en el mismo; el tiempo de participación del profesor visitante puede ser hasta de un año renovable por un año más.

b. **Profesor invitado.** Es un profesor o investigador de otra Institución invitado por la Fundación Universitaria FCV para participar en actividades de formación, investigación o extensión de manera ocasional y transitoria.

c. **Profesor adjunto.** Es un profesor de otra institución de educación superior nacional o internacional que ha participado con profesores de la Fundación Universitaria FCV en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación, de innovación y la realización publicaciones por un tiempo ininterrumpido superior a 3 años

d. **Consultor.** Se refiere a profesores o expertos que son vinculados por un periodo inferior a un año para brindar asesoría en temas relacionados con el desarrollo institucional o para apoyar la formulación de proyectos de especial relevancia para la Institución.

CAPITULO IV DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Artículo 11. Derechos. Además de los emanados de la Constitución Política, la legislación laboral, los reglamentos internos y el contrato de trabajo suscrito entre las partes, son derechos de los profesores:

- a. Recibir un tratamiento respetuoso por parte de toda la comunidad de la Institución.
- b. Participar en programas de formación, perfeccionamiento y actualización permanente a que sea convocado de acuerdo con los planes que adopte la Institución.
- c. Desarrollar las actividades académicas en el marco de la libertad de cátedra y de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- d. Estructurar un Proyecto de vida profesoral en concordancia con el plan de desarrollo de la unidad académica y de la Institución.
- e. Ser atendido en sus inquietudes académicas, administrativas y pedagógicas por las instancias correspondientes de la Institución.
- f. Utilizar el diálogo respetuoso para dirimir desacuerdos con superiores, colegas, estudiantes y otros funcionarios de la Institución.
- g. Recibir de manera oportuna los resultados de la evaluación de desempeño con los correspondientes aportes de reconocimiento o mejora.
- h. Ingresar y ascender en el escalafón docente de acuerdo a sus méritos como profesor, a su producción científica o de labores de extensión
- i. Participar en los estímulos, reconocimientos y promoción contemplados en las normas internas vigentes.
- j. Representar a la Institución por delegación en eventos académicos, investigativos, culturales y deportivos de acuerdo con las normas internas vigentes.
- k. Elegir y ser elegido para las representaciones que correspondan al componente de dirección de la Institución, de acuerdo con la estructura orgánica y el Estatuto General.

Artículo 12. Deberes: Además de los emanados de la Constitución Política, la legislación laboral, los reglamentos internos y el contrato de trabajo suscrito entre las partes, son deberes de los profesores:

- a. Asumir como guías de su trabajo académico la misión, visión y proyecto educativo institucional PEI de la Fundación Universitaria FCV.
- b. Cumplir con las políticas, reglamentos y normas establecidas por la Fundación Universitaria FCV.
- c. Manejar en forma apropiada y respetuosa del medio ambiente, los recursos, servicios e infraestructura Institucional para el desarrollo de su trabajo académico.
- d. Cumplir de manera responsable con el Plan de desarrollo profesoral acordado.
- e. Ser respetuoso de la diversidad humana relacionada con el género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, idioma, religión, ideología política y filosófica.
- f. Conocer y actualizarse en las metodologías de aprendizajes que debe desarrollar en los estudiantes.
- g. Preparar y entregar a los estudiantes al inicio de cada periodo académico los objetivos, la metodología de trabajo, indicadores de logros, forma de las evaluaciones y calificaciones y bibliografía recomendada, entre otros.
- h. Cumplir con el cronograma de actividades académicas.
- i. Dar orientación y asesoría a los estudiantes en el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- j. Entregar dentro de los términos establecidos para el efecto los resultados de las evaluaciones de acuerdo con el cronograma académico.
- k. Evaluar objetiva e integralmente los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo de sus competencias.
- l. Resolver las dudas y dar retroalimentación a los estudiantes.
- m. Estimular en los estudiantes sus capacidades y procesos de pensamiento, resolución de problemas, toma de decisiones y autogestión del aprendizaje.
- n. Respetar y transferir a los estudiantes el respeto por los derechos de autor y la propiedad industrial de acuerdo al marco legal del país, en todas las ocasiones en las que se utilice una creación del talento humano en el ámbito científico, literario, artístico, industrial o comercial.
- o. Actualizarse en los conocimientos de su especialidad, con el objeto de asegurar la calidad académica de su labor como profesor.
- p. Abstenerse de desarrollar prácticas comerciales en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO V SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

Artículo 13. Selección: El proceso de selección de los profesores responde a intereses y necesidades académicas de la Institución, se realiza teniendo en cuenta los perfiles específicos de cada cargo, la modalidad de vinculación y el cumplimiento de requisitos para ingresar al escalafón docente.

Artículo 14. Vinculación: La vinculación de los profesores se realiza dando cumplimiento a lo establecido por la legislación laboral, la normatividad interna, los requisitos para el ingreso a una de las categorías del escalafón y se formaliza por intermedio de contratos de trabajo.

Artículo 15. Inducción a la Institución. Los profesores recién vinculados a la institución tomarán un curso de inducción en el cual recibirán la bienvenida, conocerán el Proyecto educativo institucional - PEI, el modelo pedagógico, los ejes transcurriculares disciplinar, humanístico e investigativo en que se organizan los programas académicos, así como el sistema de evaluación. De igual manera, recibirán información sobre los recursos, servicios y apoyos que la institución tiene dispuestos para el trabajo académico de profesores y estudiantes, la pertenencia a la Organización Social FCV, las alianzas nacionales e internacionales con

universidades, instituciones hospitalarias e institutos de investigación y realizarán la visita de reconocimiento por las diferentes dependencias de la Institución.

Artículo 16. Plan de trabajo del período académico: El plan de trabajo se configura con los compromisos de los profesores para la realización de actividades correspondientes a las funciones para las cuales han sido contratados. Se considera una hoja de ruta y una guía para la gestión de las escuelas y programas, incluyen actividades medibles y realizables y sirven para facilitar el seguimiento y el mejoramiento continuo de profesores. Los planes de trabajo, están articulados con los objetivos de las unidades académicas.

CAPÍTULO VI DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 17. Definición. El desarrollo profesoral se promueve mediante un conjunto de estrategias orientadas al mejoramiento permanente del profesor en su ejercicio profesional como mecanismo de alto impacto para la excelencia académica, alineado al Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 18. Plan de desarrollo profesoral. La Institución elaborará quinquenalmente el plan para el desarrollo profesoral el cual estará en consonancia con el plan de desarrollo institucional, las prioridades para iniciar y consolidar programas académicos, las prioridades en investigación y extensión y las capacidades financieras de la entidad. Al programar el plan de desarrollo profesoral para cada periodo, también se tendrá en cuenta el Proyecto de vida profesoral a fin de incluir en el plan institucional aquellos puntos que sean sincrónicos.

Artículo 19. Acciones. La Fundación Universitaria FCV podrá incluir dentro del plan de desarrollo profesoral:

- a. Talleres, cursos, seminarios, conferencias, congresos a ser realizados tanto en la propia Institución como en universidades nacionales o extranjeras.
- b. Realización de programas de posgrado ofrecidos por la propia Institución.
- c. Comisiones de estudio y/o becas (parciales o totales) para adelantar programas de posgrado en universidades nacionales o extranjeras.
- d. Capacitación y entrenamiento entre compañeros basado en el “coaching”
- e. Pasantías en universidades nacionales o extranjeras para actualizaciones o participación en grupos de investigación.
- f. Participación en grupos para diseño de nuevos programas académicos.
- g. Participación en actividades y programas para fortalecimiento del inglés como segunda lengua

CAPÍTULO VII EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

Artículo 20. Definición: La evaluación del desempeño profesoral hace referencia al proceso mediante el cual se valora el trabajo de los profesores frente a su compromiso con la formación de los estudiantes, la productividad investigativa o las labores de extensión.

Artículo 21. Comité de evaluación profesoral: El Comité de evaluación profesoral depende de la Vicerrectoría Académica y está integrado por el Vicerrector académico quien lo preside, el Vicerrector de Investigación y extensión, el Director del programa al cual pertenecen los profesores que se evalúan, un representante de los profesores, el Director de Gestión Clínica del HIC y el Coordinador de docencia-servicio cuando se evalúan profesores que desarrollan actividades docente asistenciales. El Comité definirá la reglamentación para la evaluación de los profesores por funciones misionales, responderá por la ejecución del proceso y la alimentación del Sistema de talento humano con los resultados obtenidos en cada período académico y por el cambio de categoría de los profesores en el escalafón de la Institución.

Artículo 22. Características y procedimientos de la evaluación. La evaluación es integral, periódica, objetiva y transparente y se realiza sobre cada función misional así:

- a. La evaluación del desempeño frente a *la formación de los estudiantes* la coordina la Vicerrectoría Académica y obtiene información de diversas fuentes: la autoevaluación realizada por el profesor sobre su desempeño, la hetero-evaluación realizada por su superior y sus estudiantes, y la co-evaluación realizada por pares. Los aspectos a evaluar son: Cumplimiento del plan de trabajo del periodo académico, Capacidad de innovación pedagógica, Dominio de las competencias que imparte y Resultados alcanzados por los estudiantes.
- b. La evaluación de la *productividad investigativa* se lleva a cabo por el Comité de Investigación y Extensión quienes evalúan la relevancia del tema, la solidez metodológica y la categoría de la revista donde se ha publicado el producto de la investigación.
- c. La evaluación de *trabajo de extensión* la realiza igualmente el Comité de Investigación y Extensión sobre información documental que el profesor entregue, el plan de trabajo y los resultados del proyecto, visitas a campo cuando sea posible y entrevistas a personas beneficiadas o involucradas en el trabajo realizado.

Parágrafo. La Vicerrectoría académica será la encargada de diseñar, validar y aprobar los instrumentos y definir el procedimiento que se utilizará en la auto, co y hetero evaluación del desempeño de los profesores en el proceso formativo. La Vicerrectoría de Investigación y Extensión por su parte, definirá instrumentos y procedimientos para la evaluación de las funciones pertinentes.

Artículo 23. Fines de la evaluación. Son fines de la evaluación del desempeño docente:

- a. Proveer periódicamente al profesor información sobre las fortalezas y las debilidades en su desempeño frente al proceso formativo, investigativo o de extensión.
- b. Establecer o realimentar el plan de mejoramiento del profesor.
- c. Mejorar sistemáticamente el trabajo de la Unidad Académica en la que labora el profesor.
- d. Mantener altos niveles de calidad académica en la Institución.
- e. Aportar información para el ascenso de los profesores en el escalafón.
- f. Definir la continuidad del vínculo laboral con la Institución.
- g. Reconocer el desempeño sobresaliente en los profesores.
- h. Asignar las distinciones establecidas institucionalmente para destacar el trabajo académico de sus profesores.

Artículo 24. Periodicidad de la evaluación: La evaluación de la función de formación se realizará al finalizar cada período académico y las de investigación y extensión por anualidades.

Artículo 25. Competencia: El director de programa académico será el encargado de coordinar el proceso de evaluación del profesor, hacer la entrega de resultados y la configuración o actualización del plan de mejoramiento cuando sea requerido.

Parágrafo: Los resultados consolidados de la evaluación profesoral estarán al acceso de directivos, profesores y estudiantes en la intranet institucional mediante el código asignado a cada usuario.

CAPÍTULO VIII ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 26. Categorías. El escalafón para los profesores de carrera en la Fundación Universitaria FCV tiene las siguiente categorías:

- a. Auxiliar
- b. Asistente
- c. Asociado
- d. Titular

Artículo 27. Requisitos. Los requisitos para ingresar y ascender en el escalafón de los profesores son los siguientes:

Profesor Auxiliar: Para ingresar al escalafón en esta categoría el profesor debe:

- a. Presentar título de posgrado.
- b. Acreditar una experiencia de docencia directa de 1 año equivalente a tiempo completo en una institución de educación superior, o haber sido instructor o monitor por 3 años, o haber recibido distinciones académicas categoría Cum Laude o Suma Cum Laude en su formación de pregrado.
- c. Presentar certificación de mínimo un diplomado en pedagogía o afines.
- d. Acreditar competencias en lengua extranjera equivalente a nivel A2 según MCERL.

Profesor Asistente: Para ingresar al escalafón en esta categoría el profesor debe:

- a. Presentar título de Maestría o Especialidad médico-quirúrgica.
- b. Acreditar una experiencia de docencia directa de 3 años equivalentes a tiempo completo en una institución de educación superior.
- c. Presentar certificación de dos diplomados en pedagogía o afines o una especialización en pedagogía o afines.
- d. Pertener a un grupo de investigación reconocido por Colciencias.
- e. Acreditar competencias en lengua extranjera (B2 según MCERL) y un diplomado en informática educativa.

Además de los requisitos anteriores, el profesor auxiliar que aspira a ascender a la categoría de profesor asistente debe:

- f. Mostrar un mínimo de 8/10 puntos en todas las evaluaciones de desempeño profesoral que ha recibido desde su último cambio de categoría en el escalafón.
- g. Certificar un mínimo de 2 participaciones/año en eventos de actualización o capacitación incluidos en el Plan de desarrollo profesoral.

Profesor Asociado: Para ingresar al escalafón en esta categoría el profesor debe:

- a. Presentar título de Maestría o Especialidad médico-quirúrgica.
- b. Acreditar una experiencia de docencia directa de 6 años equivalentes a tiempo completo en una institución de educación superior.
- c. Presentar título de Especialización en pedagogía o afines.
- d. Acreditar un mínimo de 5 publicaciones en los últimos 7 años en revistas indexadas u homologadas por Colciencias.
- e. Estar acreditado como investigador en Colciencias.
- f. Acreditar competencias en lengua extranjera (B2 según MCERL) y un diplomado en informática educativa.

Además de los requisitos anteriores, el profesor asistente que aspira a ascender a la categoría de profesor asociado debe:

- g. Mostrar un promedio de mínimo 8.5/10 puntos en las evaluaciones de desempeño profesoral que ha recibido desde su último cambio de categoría en el escalafón.
- h. Haber permanecido en procesos de formación o investigación en una universidad extranjera con idioma diferente al español durante mínimo 3 meses para desarrollar un proyecto específico que ha sido aprobado por la Institución.
- i. Certificar un mínimo de 3 participaciones/año en eventos de actualización o capacitación incluidos en el Plan de desarrollo profesoral.
- j. Haber presentado y dirigido un proyecto para mejoramiento o desarrollo institucional en las áreas de formación o extensión o haber dirigido un proyecto de investigación como investigador principal con financiación.

Profesor Titular: Para ascender a esta categoría el profesor debe:

- a. Presentar título de Doctor (PhD) o dos Maestrías en investigación.
- b. Haber permanecido en procesos de formación o investigación en una universidad extranjera con idioma diferente al español durante mínimo 6 meses.
- c. Acreditar una experiencia de docencia directa de 15 años en instituciones de educación superior acreditadas y 5 años adicionales en la Fundación Universitaria FCV.
- d. Mostrar un promedio de mínimo 9/10 puntos en las evaluaciones de desempeño profesoral que ha recibido desde su último cambio de categoría en el escalafón.
- e. Certificar un mínimo de 4 participaciones/año en eventos de actualización o capacitación incluidos en el Plan de desarrollo profesoral.
- f. Acreditar 8 publicaciones en últimos 5 años en revistas indexadas u homologadas por Colciencias.
- g. Estar acreditado como investigador asociado o senior en Colciencias.
- h. Acreditar competencias en lengua extranjera (C1 según MCERL) y mínimo un diplomado en informática educativa.
- i. Mostrar indicadores de efectividad de un proyecto para mejoramiento o desarrollo institucional que haya conducido en las áreas de formación o extensión.

Parágrafo 1: El Comité de Evaluación Profesoral estudiará los casos de médicos especialistas que tengan dos o más sub especialidades y alta productividad en investigación sobre un problema complejo en el cual hayan logrado mover la frontera del conocimiento, para decidir homologarlas con el requisito de doctorado (PhD) o dos maestrías de investigación.

Parágrafo 2. Para acceder a esta categoría se hace solamente por promoción interna.

Parágrafo 3: Los profesores titulares serán reconocidos anualmente en ceremonia especial con la presencia de la comunidad académica de la Fundación Universitaria FCV.

Artículo 28. Condiciones para aceptar títulos académicos. Para ingresar al escalafón como profesor de carrera, la Institución solo acepta títulos de posgrado otorgados por programas con acreditación de alta calidad en instituciones de educación superior de Colombia u otros países, en cuyo caso deberán estar así mismo, convalidados por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 29. Sistema de escalafonamiento de profesores. La Institución, mediante su sistema de talento humano, mantendrá actualizada la información sobre evaluación profesoral y cumplimiento de requisitos para la movilidad dentro del escalafón profesoral; será compromiso de cada profesor incluir de manera oportuna en el sistema, la información referida a formación, capacitación, entrenamientos, pasantías y participación en eventos académicos nacionales e internacionales con sus correspondientes soportes documentales. El Comité de Evaluación Profesoral revisará anualmente el listado de profesores candidatos a cambio de categoría para asegurar la completitud en cumplimiento de requisitos y con base en ello, dará curso a la asignación del nuevo nivel en el escalafón, el cual será comunicado formalmente el profesor.

CAPÍTULO IX DESVINCULACIÓN

Artículo 30. Desvinculación: La desvinculación del profesor se produce como consecuencia de:

- a. Terminación del contrato de trabajo
- b. Renuncia del profesor
- c. Indicadores de desempeño inferior a los mínimos establecidos.
- d. Sanción impuesta luego de haberse completado un proceso disciplinario.
- e. Infracción a normas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y los correspondientes contratos.
- f. Muerte del profesor.

CAPITULO X ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

Artículo 31. Estímulos. Periodo sabático. Con el fin de estimular el desarrollo profesoral, la Fundación Universitaria FCV otorga al profesor que haya completado 10 años de trabajo ininterrumpido - tiempo completo equivalente- un periodo hasta de 12 meses continuos, para llevar a cabo un proyecto académico que fortalezca sus competencias como profesor en áreas de su interés; durante este periodo el profesor goza de licencia remunerada. Para acceder a este estímulo, el cual será reglamentado, el profesor debe presentar al director de la Escuela una

propuesta donde quede establecido el trabajo académico a realizar el cual debe hacer parte de su Proyecto de vida profesoral.

Parágrafo 1: El período sabático libre será otorgado por el Consejo Académico previo concepto y visto bueno del Director de la Escuela.

Parágrafo 2: El periodo académico sabático solo se otorga por una sola vez en la vida académica del profesor.

Artículo 32. Distinciones. Son reconocimientos honoríficos que la Fundación Universitaria FCV entrega a los profesores que sobresalgan por sus aportes en la formación, la investigación o la extensión. Su fin es exaltar la excelencia de sus profesores y presentarlos a la sociedad como ejemplos de vida para las generaciones presentes y futuras.

Las distinciones serán las siguientes:

- a. **Profesor Excelente Fundación Universitaria FCV:** Se confiere al profesor que sobresale por su compromiso y lealtad con la Institución, por sus aportes al mejoramiento de la formación de los estudiantes, por destacada competencia pedagógica y por haber recibido las más altas calificaciones en la evaluación de los estudiantes durante 3 años consecutivos.
- b. **Mejor Investigación traslacional Fundación Universitaria FCV:** Se otorga al grupo de investigación de carácter interdisciplinario de profesores y estudiantes que ha logrado incidir en el mejoramiento de la calidad de la atención y el cuidado de personas afectadas por las enfermedades de mayor ocurrencia e impacto en el país.
- c. **Mejor profesor investigador Fundación universitaria FCV:** Se confiere al profesor que haya sobresalido por su carrera como investigador, por el impacto de sus productos de nuevo conocimiento y por el potencial de transferencia a la sociedad.
- d. **Mejor Programa de Extensión Fundación Universitaria FCV:** Se entrega al equipo de profesores y estudiantes que ha logrado indicadores destacados de efectividad a partir de la implementación y desarrollo de un programa o proyecto de interés para la comunidad y en sintonía con las prioridades del desarrollo local.

Parágrafo: Los criterios e indicadores para evaluar los productos objeto de reconocimiento en los candidatos a las distinciones, la periodicidad de la distinción y la conformación de los jurados de evaluación serán objeto de reglamentación específica.

CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. Remisión normativa: El régimen disciplinario para los profesores de la Fundación Universitaria FCV se basa en los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, de la defensa y la presunción de inocencia.

Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución.

Artículo 34. Faltas disciplinarias. Se consideran faltas disciplinarias:

- a. Incumplir lo establecido en el presente reglamento
- b. Incumplir compromisos y normas establecidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo
- c. Tener un comportamiento, dentro o fuera de la Institución, que la comprometa negativamente o la lesione.

Artículo 35. Procedimiento. El Director de Escuela surtirá el siguiente procedimiento en el desarrollo de la investigación disciplinaria:

- a. Apertura de la investigación disciplinaria por medio de comunicación motivada, indicando las presuntas faltas cometidas (cargos) y el respectivo material probatorio, la cual deberá ser notificada al o los investigados.
- b. Dentro de un término no menor a cinco (5) días hábiles se deberá llevar a cabo diligencia de descargos, dentro de la cual el docente o docentes podrán alegar en su defensa y presentar los elementos probatorios pertinentes y conducentes.
- c. Escuchado al docente o docentes, dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles, el Director de Escuela presentará un informe al Rector para que éste adopte la correspondiente sanción o termine unilateralmente el contrato de trabajo, de conformidad con las normas constitucionales y legales que rigen las relaciones laborales entre particulares y el Reglamento interno de Trabajo.
- d. Dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión del Rector, el docente podrá solicitar al Consejo Directivo la revisión de su caso, quien adoptará la decisión final.

CAPITULO XII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 36. Desconocimiento del reglamento. El desconocimiento del reglamento no podrá invocarse como causal de justificación de su inobservancia.