

CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 17 de 2021
(septiembre 30 de 2021)

Por el cual se expide el Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, en uso de las facultades que le confieren los estatutos de la Fundación y en particular el numeral 10 del artículo 28,

CONSIDERANDO

Que el numeral 10 del Artículo 28 de los estatutos vigentes de la Fundación le confiere la facultad de *“Expedir los reglamentos académico, administrativo y de personal docente.”*

Que, mediante el Acuerdo No. 06 de 2015, se expidió el Reglamento Docente de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Que es necesario actualizar el Reglamento Docente de la Institución en concordancia con la más reciente normativa tanto nacional como institucional.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 30 de septiembre de 2021, aprobó el texto del nuevo reglamento docente que a continuación se transcribe,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Expedir a partir de la fecha el siguiente Reglamento Docente para la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

REGLAMENTO DOCENTE

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

El cuerpo docente de la Fundación está conformado por académicos, integrados alrededor de la misión, del Proyecto Educativo Institucional y de los valores institucionales, de los objetivos de los programas de pregrado y posgrado y de las asignaturas, fundamentalmente dedicados a la formación integral de los estudiantes y a las funciones de la educación superior. Por lo tanto, más allá de transmitir información, los docentes abordan su tarea con el objetivo de formar a los estudiantes en las disciplinas y en las profesiones con una alta capacidad de solución de problemas, con una clara conciencia de su época, con una actitud ética y con un gran compromiso hacia la sociedad, su profesión y su disciplina.

El presente Reglamento es armónico con la naturaleza jurídica de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, como una entidad privada, sin ánimo de lucro y de utilidad común y con su carácter académico de Institución Universitaria dedicada a la enseñanza - en los niveles de pregrado y de posgrado - a la generación de conocimiento y al servicio a la sociedad. En ese contexto, el cuerpo docente contribuye de manera directa al desarrollo de las funciones misionales de la Educación Superior.

ARTÍCULO 1- El presente reglamento persigue los siguientes objetivos:

- a) Propender a la excelencia académica, moral, intelectual, cultural y humanística del personal docente.
- b) Propender hacia el ejercicio de la docencia altamente calificada y éticamente responsable que garantice la formación integral de los estudiantes.
- c) Determinar las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro del personal docente.
- d) Determinar los derechos y deberes de los profesores vinculados a la Institución.

PARÁGRAFO: Este reglamento facilita y contribuye a afianzar las relaciones entre el docente y la Institución.

CAPÍTULO II

DEFINICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 2- Son docentes de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz las personas naturales vinculadas contractualmente con la Fundación, comprometidas con los principios y las políticas institucionales, que desempeñan funciones de enseñanza, investigación, y extensión o proyección social y las demás actividades académicas integradas, relacionadas o conexas con la formación de los estudiantes, la producción de materiales educativos, la gestión académica, y las actividades de consultoría, asesoría y capacitación que hacen parte de su trabajo universitario.

ARTÍCULO 3- Según su dedicación, los docentes podrán ser de planta (de medio tiempo o de tiempo completo) o de cátedra. De manera excepcional la Fundación vinculará profesores de tiempo parcial.

- Es docente de tiempo completo quien dedica 40 horas semanales al servicio de la Fundación.
- Es docente de medio tiempo quien dedica 20 horas semanales al servicio de la Fundación.
- Es docente de tiempo parcial quien, en forma temporal y excepcional, dedica entre 21 y 30 horas semanales al servicio de la Fundación.
- Es docente de cátedra quien dedica menos de 20 horas semanales al servicio de la Fundación.

ARTÍCULO 4- Es profesor invitado quien, por idoneidad académica o científica, amplios méritos y reconocimiento nacional y/o internacional, es invitado a prestar sus servicios a la Fundación en forma temporal y para actividades y fines específicos. El profesor invitado no hace parte del escalafón docente.

ARTÍCULO 5- La Rectoría es la autoridad que aprueba los lineamientos de asignación de carga laboral, documento instructivo con el cual trabajarán las unidades para la asignación los planes de trabajo en cada periodo lectivo, según su dedicación y funciones asignadas.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS DOCENTES A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ

ARTÍCULO 6- Es un requisito mínimo para ser vinculado como docente, poseer título del mismo nivel académico o, preferiblemente, superior al nivel del programa al cual presta sus servicios y en el campo particular o afín a su actividad docente. Igualmente, es requisito para la vinculación, acreditar experiencia profesional y docente, así como producción intelectual cuando se orienten sus funciones preferentemente a la investigación.

La Rectoría podrá eximir del título a personas que demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la técnica, la tecnología, la ciencia, el arte, la cultura o las humanidades.

Para las profesiones en las cuales sea exigible por ley, los títulos profesionales y de posgrado adquiridos en el extranjero deberán estar convalidados ante la autoridad colombiana competente. La Institución podrá solicitar la convalidación de los títulos extranjeros de otras profesiones.

Para la vinculación del profesor será necesaria la presentación y entrega de una copia de la tarjeta profesional en las profesiones en las que esta sea exigible.

ARTÍCULO 7- Los criterios de selección son de carácter académico y/o profesional y serán ponderados por la Vicerrectoría Académica, en correspondencia con los niveles de formación y las modalidades educativas, a propuesta de las Decanaturas. Se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) Estudios y títulos académicos.
- b) Capacitación y experiencia en el uso de TIC para la mediación educativa.
- c) Experiencia docente y profesional.
- d) Producción intelectual.
- e) Distinciones académicas y premios obtenidos.

PARÁGRAFO 1: Se entiende por producción intelectual la generación de escritos originales de carácter científico, pedagógico, literario o humanístico; la realización de inventos o desarrollos tecnológicos originales o la creación de obras artísticas.

PARÁGRAFO 2: Las ponderaciones podrán variar, según el caso, cuando se trate de profesores con mayor dedicación a la docencia o a la investigación.

PARÁGRAFO 3: Los profesores serán seleccionados de acuerdo con los criterios generales contemplados en este reglamento y los que, para cada caso, fije la Vicerrectoría Académica según la dedicación del docente.

ARTÍCULO 8- La vinculación de los docentes a la Fundación se hará mediante contratos de trabajo a término fijo o indefinido. El tipo de contratación dependerá de la antigüedad, las funciones y las necesidades del servicio, lo cual será determinado por la Rectoría con base en estos criterios.

PARÁGRAFO: La Vicerrectoría Académica seleccionará a los docentes que ingresen por primera vez a la Institución como docentes de planta, previa recomendación de la Decanatura respectiva o de la Dirección del Centro de Investigaciones, según el caso, con base en las plazas disponibles. En el caso de los docentes de cátedra, la selección será realizada directamente por la Decanatura.

ARTÍCULO 9- Para el proceso de selección de los profesores de planta se abrirá concurso de méritos, cuyos criterios son los consignados en el Artículo 7º del presente reglamento. Lo anterior, no obsta para que la Institución pueda contratar en forma directa a docentes por su idoneidad, experiencia y reconocimiento nacional o internacional y oportunidad en la contratación.

En el proceso de selección de los profesores de planta, la Dirección del Programa y la Decanatura de la Facultad o Escuela evaluarán la hoja de vida, y las pruebas técnicas y de manejo de aula, según el caso, cuando se trate de un profesor que dedicará la mayoría de su tiempo a la docencia.

Para el caso de los profesores investigadores, el proceso de selección estará a cargo de la Dirección del Centro de Investigaciones correspondiente, la cual tendrá en cuenta la producción científica y la experiencia investigativa, de acuerdo con los criterios establecidos en el Artículo 7º del presente reglamento y con los factores y ponderaciones que en forma previa fije la Vicerrectoría Académica.

Tanto la Decanatura como la Dirección del Centro de Investigaciones, en cada caso, deberá emitir un concepto evaluativo a la Vicerrectoría Académica, para que desde esta instancia se decida la vinculación del profesor a la Fundación.

PARÁGRAFO: Para la vinculación a la Fundación de los profesores investigadores será exigible el título de doctorado. La Rectoría será la única instancia que podrá hacer excepciones a este requisito.

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 10- Los profesores de la Fundación serán evaluados periódicamente de acuerdo con las políticas que para tal efecto fije la Fundación. La evaluación de los docentes se desarrolla en los siguientes ámbitos:

- a) Evaluación del desempeño del profesor, sea este de planta, de cátedra o invitado.
- b) Evaluación de los méritos del docente para ingreso y ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 11- En la evaluación de los profesores participarán las siguientes instancias:

- a) La Oficina de Información y Evaluación Institucional que valorará el desempeño individual de los profesores de planta y de cátedra mediante metodologías previamente definidas por el Comité de Aseguramiento de la Calidad y presentará los resultados a la Vicerrectoría Académica y a las Decanaturas.
- b) El Departamento de Talento Humano que apoyará la verificación de información provista por los docentes en las convocatorias de ingreso y ascenso en el escalafón.
- c) El Comité de Escalafón Docente que evaluará las condiciones de ingreso, ubicación y promoción en el escalafón docente.

ARTÍCULO 12- Los resultados de las evaluaciones serán utilizados, entre otros aspectos, para:

- a) Propender a la calidad del cuerpo docente y el mejoramiento continuo de las funciones de docencia, investigación y proyección social.
- b) Recibir realimentación por parte de los estudiantes frente al desempeño de los docentes en cada programa académico.
- c) Propiciar la realimentación a los docentes acerca de su desempeño como producto de la valoración efectuada por el jefe inmediato y por los estudiantes.
- d) Proporcionar un espacio para que el docente se autoevalúe.

- e) Introducir acciones de mejora de la práctica docente.
- f) Tomar decisiones de seguimiento al desempeño del profesor en aspectos de la evaluación que se constituyen en oportunidades de mejora.
- g) Ofrecer información necesaria para la selección de los profesores que obtendrán reconocimiento institucional.
- h) Ofrecerle al Comité de Escalafón Docente la información necesaria para el ingreso y el ascenso, y la ubicación del docente en el escalafón.

ARTÍCULO 13- El Comité de Aseguramiento de la Calidad será el encargado de determinar y ponderar los factores relacionados con la evaluación de los docentes para ser aplicados en los distintos instrumentos, con apoyo de la Oficina de Información y Evaluación de la Institución y del Departamento de Talento Humano.

Para la determinación de los factores de evaluación se tendrán en cuenta las diferentes funciones que el docente desarrolla, así como sus habilidades pedagógicas, de comunicación y de interacción con los estudiantes; la puntualidad y el cumplimiento de su plan de trabajo; el compromiso permanente y demostrable para actualizarse en las nuevas tecnologías de la información aplicables a la mediación del acto educativo tanto para la modalidad presencial (como apoyo al trabajo académico del estudiante) como para las modalidades con asistencia mediada por TIC e híbrida o cualquier otra que involucre el uso de tecnología; la apropiación de los valores de la Fundación y de sus fundamentos pedagógicos y filosóficos y la gestión de los recursos institucionales.

Para el caso de los profesores dedicados preferentemente a la investigación, se tendrán en cuenta, además de los criterios mencionados anteriormente cuando apliquen, los compromisos relacionados con la participación en proyectos de investigación formal y en actividades de formación investigativa y la producción científica asociada a los proyectos financiados o cofinanciados por la Institución.

Lo anterior no obsta para que el Comité de Aseguramiento de la Calidad determine otros aspectos susceptibles de la evaluación docente en cada caso, teniendo en cuenta las funciones sustantivas y de apoyo que el profesor desarrolle.

PARÁGRAFO: Los resultados de las evaluaciones de los profesores serán comunicados al profesor por la instancia correspondiente.

CAPÍTULO V

DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES, INHABILIDADES, CONDUCTAS NO DESEADAS Y CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 14- Son derechos de los docentes de la Fundación:

- a) Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las leyes, del reglamento académico y de las demás normas de la Fundación.
- b) Participar en programas de capacitación en torno a competencias pedagógicas y transversales, específicas de la disciplina y de la profesión; para la gestión y para la innovación didáctica de acuerdo con el Plan de Desarrollo Docente y con las modalidades que adopte la Fundación tanto presencial como para las de asistencia mediada por TIC e híbrida o cualquier otra que involucre el uso de tecnología.
- c) Recibir un trato respetuoso por parte de los superiores, de los colegas, de los estudiantes y de las demás personas vinculadas a la Fundación.
- d) Recibir la remuneración y el reconocimiento de prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes, sin perjuicio de que en cualquiera de las clasificaciones pudiera tener una vinculación *ad honorem*.
- e) Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente.
- f) Ser designados para las posiciones que les correspondan a los docentes en órganos directivos y de asesoría de la Fundación, de conformidad con la reglamentación establecida.
- g) Participar de los incentivos y distinciones de que trata el presente reglamento.
- h) Hacer uso de los servicios de bienestar que la Fundación ofrece, de acuerdo con las normas que regulan su funcionamiento.
- i) Contar con los recursos necesarios para la realización de su labor en consideración a la modalidad educativa del programa en que ejerza la docencia.

ARTÍCULO 15- Son deberes de los docentes de la Fundación:

- a) Cumplir la Constitución Política, las leyes de la República, los Estatutos, los reglamentos, el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fundación, su contrato y su plan de trabajo.
- b) Ejercer sus actividades académicas de conformidad con los Estatutos y reglamentos de la Fundación.

- c) Observar una conducta intachable y cumplir las normas inherentes a la ética de la profesión y a su condición de docente.
- d) Ser modelo para los estudiantes y enseñar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios de integridad académica, profesional y científica.
- e) Desempeñar con responsabilidad y efectividad las funciones inherentes a su cargo.
- f) Concurrir a sus actividades laborales y cumplir la jornada de trabajo a que se hayan comprometido con la Fundación, según sea la modalidad o modalidades asignadas, las cuales podrán ser tanto presenciales como de asistencia mediada por TIC o híbrida o cualquier otra que involucre el uso de tecnología.
- g) Dar un trato respetuoso a las autoridades de la Fundación, a sus colegas, a los estudiantes y al personal dependiente.
- h) Ejercer las funciones de docencia, investigación y proyección social con objetividad y respeto a las diferentes formas de pensamiento de la comunidad educativa.
- i) Responder por la conservación de los documentos, materiales, bienes y recursos confiados a su guarda o administración.
- j) Participar en los programas de extensión y de servicios de la Fundación, cuando sea el caso.
- k) Participar en las actividades de autoevaluación institucional y de programas a las cuales sea convocado.
- l) Cumplir con lo establecido en el plan de trabajo para cada periodo académico, incluyendo el período intersemestral.
- m) Estar actualizado respecto al uso de recursos para la mediación tecnológica de la enseñanza ya sea en programas con modalidad presencial o con asistencia mediada por TIC, virtual, dual o de modelos o desarrollos que combinen las anteriores.
- n) Mantener actualizada el aula virtual de las asignaturas a su cargo.
- o) Actualizar, en cada período académico, la hoja de vida institucional y presentarla con los soportes documentales correspondientes al Departamento de Talento Humano o a la unidad administrativa que haga sus veces. Para el caso de los docentes investigadores, actualizar con la misma periodicidad, su hoja de vida como investigador (en las plataformas de CvLac y Google Académico, en las que las sustituyan o en las que sean determinadas por la Fundación desde los Centros de Investigación), facilitar la vinculación de los productos de investigaciones financiadas o cofinanciadas por la Fundación a los respectivos grupos de investigación y

presentar a la Dirección del Centro de Investigaciones respectivo los soportes correspondientes, con la debida verificación refrendada con la firma del docente-autor.

ARTÍCULO 16- Las siguientes se consideran inhabilidades y conductas no deseadas:

1. Estarán inhabilitados los docentes cuando:

- a) Se hallen en interdicción judicial.
- b) Se encuentren suspendidos en el ejercicio de su profesión o excluidos de ella.
- c) Hayan sido sancionados administrativamente por los entes de control en procesos contra instituciones de educación superior.
- d) Hayan sido condenados mediante sentencia judicial por delitos diferentes a los culposos.
- e) Quienes adelanten o hayan adelantado procesos judiciales contra la Institución.

2. Son conductas no deseadas en el ejercicio de la actividad docente:

- a) Presentar documentación y certificados falsos en cualquier caso y particularmente en los siguientes: en el proceso de selección para su vinculación a la Fundación; para el ingreso y ascenso en el escalafón; para acreditar algún requisito establecido por la Fundación o como resultado de su trabajo académico o investigativo.
- b) Impedir o tratar de impedir o entorpecer el normal desarrollo de las actividades de la Fundación.
- c) Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, independientemente de la modalidad en la que se esté desarrollando el proceso formativo.
- d) Desarrollar su trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes.
- e) Poner a la Institución en riesgo legal o en situaciones que comprometan o vulneren su nombre.
- f) Hacer incurrir a la Institución o a terceros relacionados con la Fundación, en error grave por acción de descuido o negligencia u otras acciones imputables a una mala conducta del docente.
- g) Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
- h) Hacer uso indebido de la propiedad intelectual o industrial de la Fundación y de sus bienes.

- i) Faltar a la integridad académica, apropiarse o aprovecharse en forma indebida de trabajos de investigación, textos, artículos, obras o materiales de propiedad de otros autores.
- j) Realizar propaganda política o religiosa o, en general, coaccionar a miembros de la comunidad académica con posturas ideológicas o discriminar a algún miembro de la comunidad universitaria por razones de raza, etnia, género, condición sexual, afiliación política o religiosa o por cualquier otra condición o atributo.
- k) Utilizar el nombre de la Fundación sin autorización previa.
- l) Las demás prohibiciones que contempla el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fundación y el contrato laboral.

ARTÍCULO 17- Conflicto de intereses. Se puede configurar conflicto de intereses cuando un profesor de tiempo completo presta servicios en otra institución en funciones similares, conexas o complementarias a las que el docente realiza en la Fundación, que interfieran con el cumplimiento de sus compromisos contractuales o con los intereses institucionales o de los programas académicos a los cuales está adscrito.

Los profesores que se encuentren en dicha situación deben poner en conocimiento de ésta a la Vicerrectoría Académica y, en todo caso, será incompatible para un profesor de tiempo completo de la Fundación tener vinculación de tiempo completo con otra institución.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 18- La Fundación adoptará políticas de formación y capacitación para los docentes que se cumplirán a través de programas internos o externos de actualización y perfeccionamiento académico, de acuerdo con el Plan de Desarrollo de la Fundación y con el Plan de Desarrollo Docente.

PARÁGRAFO: Los lineamientos de formación y capacitación serán aprobados por la Rectoría y estarán orientados a lograr una mayor cualificación y actualización de los docentes.

ARTÍCULO 19- La Fundación contará con un Plan de Formación, elaborado por la Vicerrectoría Académica en armonía con el Plan de Desarrollo

Institucional vigente y una vez analizadas las necesidades de capacitación de las diferentes unidades y dependencias académicas.

En el presupuesto anual de la Fundación se incluirá lo pertinente al Plan de Formación Docente.

ARTÍCULO 20- Los estímulos en la Fundación tienen por objetivo reconocer los méritos y logros de los profesores; incentivar la excelencia académica, la motivación del profesor y el buen desempeño docente.

Los estímulos incluyen los contemplados en los procesos de ingreso y ascenso en el escalafón docente, los derivados de la producción científica y pedagógica del profesor, los beneficios que por mera liberalidad de la Institución se otorgan al personal docente, la representación institucional o de una Facultad, Escuela, Instituto o Programa Académico en ámbitos nacionales o del exterior bajo cualquier modalidad, la participación financiada de los profesores en eventos académicos, científicos o profesionales bajo cualquier modalidad, el apoyo a la formación y capacitación, la publicación de la producción intelectual, las comunicaciones de reconocimiento y las distinciones académicas.

PARÁGRAFO 1: Para efectos de gozar de algunos de los estímulos establecidos en el presente artículo, el profesor deberá suscribir una garantía de las obligaciones y compromisos que adquiere al beneficiarse de estos.

PARÁGRAFO 2: La Rectoría podrá retirar o cancelar los estímulos consignados en el presente artículo, antes o durante el uso de estos por parte del docente, en los casos en los cuales el profesor incumpla alguna de las obligaciones o compromisos adquiridos o los deberes establecidos en los reglamentos o viole disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias, sin perjuicio de las acciones disciplinarias y económicas a que haya lugar.

Contra las decisiones de la Rectoría obra el recurso de apelación ante el Consejo Superior.

ARTÍCULO 21- Los profesores que hayan realizado contribuciones significativas a la ciencia, a la docencia, a la tecnología, a la educación y a la cultura; que hayan efectuado tales contribuciones a la Institución en general, hayan generado producción científica de impacto en sus disciplinas o realizado

aportes intelectuales y servicios a la Fundación en el campo académico, podrán ser merecedores de distinciones académicas.

La Fundación otorga anualmente las siguientes distinciones:

- a) Maestro(a) Insigne Sonia Fajardo Forero.
- b) Investigador(a) Insigne Juan Alberto Aragón.
- c) Profesor(a) Distinguido(a) en la Docencia.
- d) Profesor(a) Destacado(a) en la Innovación en el uso de TIC.
- e) Profesor(a) Distinguido(a) en la Investigación.
- f) Profesor(a) Distinguido(a) en la Proyección Social.

PARÁGRAFO 1: Las Distinciones Académicas enunciadas se constituyen en un reconocimiento público y monetario, cuyo monto será establecido por la Presidencia del Consejo Superior.

PARÁGRAFO 2: Las distinciones a que se refieren los artículos precedentes serán entregadas en acto solemne por la Presidencia del Consejo Superior y/o la Rectoría.

PARÁGRAFO 3: Las distinciones de los literales d) y f) podrán ser establecidas mediante concurso y su alcance puede ser Institucional o por unidad académica, lo cual será reglamentado por la Rectoría.

ARTÍCULO 22- El profesor que, de manera extraordinaria, se haya destacado por realizar una contribución en los términos señalados en el Artículo 21 del presente Reglamento y que haya estado vinculado a la Fundación como profesor como mínimo por 20 años, podrá ser reconocido, a propuesta de la Rectoría, por el Consejo Superior como Profesor(a) Emérito (a).

PARÁGRAFO 1: El Profesor(a) Emérito (a) puede o no estar vinculado (a) contractualmente con la Fundación y, por lo tanto, podrá tener o no funciones asignadas y remuneración.

PARÁGRAFO 2: El Consejo Superior podrá también reconocer la categoría de Profesor(a) Emérito(a) al docente que, no vinculado a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, haya realizado una contribución extraordinaria a la academia o a la ciencia y se haya desempeñado en estos ámbitos por más de veinte (20) años.

CAPÍTULO VII

SISTEMA DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 23- La remuneración de los profesores de planta y de cátedra será determinada en cada año lectivo por el Consejo Administrativo a propuesta de la Rectoría y con base en la aprobación previa del presupuesto institucional por el Consejo Superior.

ARTÍCULO 24- Los réditos económicos provenientes de los desarrollos hechos en ejercicio de sus funciones por los profesores, son de propiedad de la Fundación. Para ello, se elaborará el respectivo acuerdo, en el cual se reconocerá la autoría intelectual del profesor y se fijarán las regalías correspondientes en los casos a que haya lugar.

CAPÍTULO VIII

ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 25- El escalafón docente es un sistema jerárquico de categorías que permite clasificar y promover a los profesores en la Fundación y reconoce sus méritos y logros personales, profesionales y académicos para efectos de su ubicación, promoción y remuneración. El escalafón facilita el cumplimiento de los objetivos descritos en el artículo 1º del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: El ingreso y ascenso en el escalafón aplica a los profesores de planta de la Fundación. Ello no obsta para que se determinen categorías y salarios diferenciales para los docentes de cátedra de la Fundación.

PARÁGRAFO 2: El profesor que ejerza labores directivas o de gestión administrativa no perderá el derecho a ingresar o ascender en el escalafón, ni la categoría en la cual se encontraba en el momento de asumir dichas labores.

ARTÍCULO 26- Las categorías del escalafón docente de la Fundación son las siguientes:

1. Profesor Auxiliar
2. Profesor Asistente

3. Profesor Asociado
4. Profesor Titular

PARÁGRAFO: El Consejo Administrativo establecerá la escala de remuneración de acuerdo con estas categorías, así como los lineamientos generales de remuneración.

ARTÍCULO 27- En razón a la sostenibilidad y viabilidad financiera institucional, los ingresos y los ascensos en el escalafón estarán asociados al número de plazas determinadas por el Consejo Administrativo.

ARTÍCULO 28- Período de Prueba para Ingreso al Escalafón. Todos los profesores de planta que se incorporen por primera vez a la Institución estarán en periodo de prueba durante un periodo académico en condición de aspirantes al escalafón. Al término de dicho periodo el Comité de Escalafón Docente los evaluará y determinará su incorporación al escalafón docente de conformidad con las normas de este reglamento.

ARTÍCULO 29- Requisitos para el ingreso en el escalafón. Podrá ingresar en la categoría de profesor auxiliar el profesional con título de especialización expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en Colombia, que acredite como mínimo un año de experiencia docente o certifique formación pedagógica, que haya permanecido por lo menos durante un periodo académico en la Fundación en condición de profesor aspirante al escalafón y haya obtenido una evaluación y un puntaje satisfactorios por parte del Comité de Escalafón Docente para su ingreso a esta categoría.

Podrá ingresar en la categoría de profesor asistente el profesional con título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en Colombia, que acredite como mínimo tres años de experiencia docente, que haya permanecido por lo menos durante un periodo académico en la Fundación en condición de profesor aspirante al escalafón y haya obtenido una evaluación y un puntaje satisfactorios por parte del Comité de Escalafón Docente para su ingreso a esta categoría.

Podrá ingresar en la categoría de profesor asociado el profesional con título de doctorado expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido

convalidado por la autoridad competente en Colombia, que acredite siete años de experiencia docente, que haya permanecido por lo menos durante un periodo académico en la Institución en condición de profesor aspirante al escalafón y haya obtenido una evaluación y un puntaje satisfactorios por parte del Comité de Escalafón Docente para su ingreso a esta categoría.

PARÁGRAFO 1: La categoría de profesor titular se podrá alcanzar por ascenso, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 30 de esta disposición o por ingreso, en forma directa, para los docentes que completen 15 años o más vinculados laboralmente a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, cuenten con título de doctor expedido por una institución de educación superior reconocida en Colombia o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en el país, cumplan con el puntaje mínimo del Sistema de Cualificación Docente para esta categoría y hayan obtenido una evaluación satisfactoria por parte del Comité de Escalafón Docente.

PARÁGRAFO 2: A juicio del Comité de Escalafón Docente, podrán ingresar a la categoría de asistente o asociado los profesores con título de doctorado que acrediten menor experiencia docente a la señalada en el presente artículo, con significativa producción científica.

ARTÍCULO 30- Requisitos para el ascenso en el escalafón. Podrá ascender a la categoría de profesor asistente el profesional con título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en Colombia, que haya permanecido en la Fundación por lo menos tres años en condición de profesor auxiliar y haya obtenido evaluación satisfactoria por parte del Comité de Escalafón Docente, de acuerdo con el puntaje alcanzado en el Sistema de Cualificación para ascender.

Podrá ascender a la categoría de profesor asociado el docente con título de maestría expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en Colombia, que haya permanecido por lo menos durante cuatro años en la Institución en condición de profesor asistente y haya obtenido evaluación satisfactoria por parte del Comité de Escalafón Docente, de acuerdo con el puntaje alcanzado en el Sistema de Cualificación para ascender.

Podrá ascender a la categoría de profesor titular el docente con título de doctorado expedido por una institución de educación superior reconocida por el Estado o cuyo título obtenido en el exterior haya sido convalidado por la autoridad competente en Colombia, que haya permanecido por lo menos cinco años en la Institución en condición de profesor asociado y haya obtenido evaluación satisfactoria por parte del Comité de Escalafón Docente, de acuerdo con el puntaje alcanzado en el Sistema de Cualificación para ascender.

CAPÍTULO IX

CRITERIOS PARA EL INGRESO, CLASIFICACIÓN, ASCENSO Y RETIRO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 31- Para el ingreso y ascenso de los docentes en el escalafón, el Comité de Escalafón Docente considerará la puntuación obtenida en el Sistema de Cualificación Docente, además de los contemplados en los capítulos cuarto y octavo de este reglamento. Para el ascenso también se tendrá en cuenta el no haber registrado faltas disciplinarias durante su permanencia en la Institución.

PARÁGRAFO 1: Mediante el Sistema de Cualificación Docente se asignarán puntos a los candidatos a ingreso o ascenso en el escalafón, siguiendo la aplicación de criterios estándar de calificación del ejercicio docente.

Para la definición de criterios y asignación de puntos, el Sistema de Cualificación Docente tendrá en cuenta:

- a) Experiencia docente, investigativa y profesional
- b) Producción intelectual
- c) Calidad en el desempeño
- d) Tiempo de vinculación como docente
- e) Suficiencia idiomática en segunda lengua
- f) Perfeccionamiento o capacitación acreditada
- g) Trabajo en el aula virtual de las asignaturas a su cargo.

PARÁGRAFO 2: En todos los casos habrá una puntuación mínima para cumplir el requisito de ingreso o ascenso en el escalafón. El periodo de

observación para establecer la puntuación será el tiempo definido para el ingreso o el ascenso a la categoría a que aspire el candidato.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso habrá promoción automática. No se establecerán equivalencias de títulos a partir de experiencia, producción o la acumulación de títulos de un nivel inferior. En cada caso, el Comité de Escalafón Docente recomendará el ingreso o el ascenso del candidato luego del estudio correspondiente.

ARTÍCULO 32- El Comité de Escalafón Docente decidirá el retiro de un profesor del escalafón cuando la evaluación del desempeño académico del profesor así lo amerite, o cuando la Fundación decida no renovar su contratación o terminar su contrato de trabajo, o cuando exista una evaluación negativa de su conducta en los términos señalados en el presente reglamento o en el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO X

COMITÉ DE ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 33- La reglamentación de las condiciones de ingreso y ascenso en el escalafón docente, incluido el Sistema de Cualificación Docente, estará administrada por el Comité de Escalafón Docente, organismo adscrito a la Rectoría y que estará compuesto por las personas que representen ante la Institución a las siguientes instancias:

1. Rectoría
2. Vicerrectoría Académica
3. Dirección Administrativa
4. Dirección de Planeación
5. Decanaturas de las distintas Facultades o Escuelas y Direcciones de Instituto.
6. Jefatura de la Oficina de Información y Evaluación Institucional.
7. Dirección del Departamento de Talento Humano.
8. Un representante de los docentes, elegido por el cuerpo docente para periodos de un (1) año. Este nombramiento se hará previa convocatoria de la Rectoría.

ARTÍCULO 34- El Comité de Escalafón Docente cumplirá las funciones que se deriven del presente reglamento y las demás que, de acuerdo con su naturaleza,

determine el Consejo Superior. En cualquier caso, entre sus funciones básicas estarán:

- a) Desarrollar y aplicar el reglamento docente para efectos de escalafonamiento.
- b) Evaluar y decidir las solicitudes de ingreso, ubicación y ascenso en el Escalafón de los profesores de planta.
- c) Recibir, evaluar, tramitar y comunicar, en primera instancia, las solicitudes de reposición a las decisiones de escalafonamiento.
- d) Determinar sus propios procedimientos.
- e) Las demás que le sean asignadas por el Consejo Superior.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Actuará como segunda instancia para solicitudes de apelación, el Consejo Académico.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La Oficina de Información y Evaluación Institucional propondrá a la Rectoría, los criterios del Sistema de Cualificación Docente y la escala de puntajes para el ingreso y ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 35- En la Oficina de Nómina se mantendrá un registro único que consigne y conserve la información del profesor, aún después de su retiro.

CAPÍTULO XI

INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA, TÉCNICA Y TECNOLÓGICA

ARTÍCULO 36- Estos incentivos son bonificaciones monetarias no constitutivas de salario que se otorgarán una vez al año a los investigadores de la Institución en función de la productividad investigativa, técnica o tecnológica derivada de proyectos de investigación institucional.

La metodología para calcular los incentivos a la productividad científica será propuesta por la Oficina de Información y Evaluación Institucional y aprobada por el Comité Institucional de Investigaciones de acuerdo con el presupuesto institucional e incluirá la asignación de puntos por productividad, la equivalencia de los puntos en la bonificación monetaria, la asignación de puntos de acuerdo con el número de autores y el tipo de autor, entre otros aspectos. La Rectoría emitirá las resoluciones respectivas para divulgar y operativizar dicha metodología.

ARTÍCULO 37- Condiciones para la determinación de los incentivos. Para determinar los estímulos contemplados en el artículo precedente, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Que la producción se haya desarrollado como parte de las funciones docentes en el plan de trabajo del profesor. No serán beneficiarios del incentivo los jóvenes investigadores, los asistentes de investigación ni los profesores visitantes, así figuren como coautores de los productos.
- b) Que la producción sea adicional a los productos pactados con el Centro de Investigaciones al que pertenezca el docente y aprobados en el Consejo Administrativo como metas de los proyectos de investigación.
- c) Que la producción, bajo afiliación institucional Konrad Lorenz, haya sido publicada o tenga aprobación para publicación por parte de una revista científica o de una editorial reconocida para el caso de libros o capítulos de libro, y esta situación esté debidamente certificada.
- d) Que la producción científica sea derivada de proyectos vinculados a las líneas y grupos de investigación institucionales o de procesos de formación en pregrado, maestría o doctorado de la Institución. Para que proceda este último deberá existir un acuerdo previo entre el estudiante, el profesor y la Fundación y, en todo caso, se atenderá lo señalado en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución, en especial, lo consignado en el Parágrafo del Artículo 19 de este. Igualmente, se deberá identificar con claridad el aporte del profesor investigador como coautor.
- e) Que la producción se encuentre registrada en los Centros de Investigación, unidades académicas o ante las instancias que la Institución determine.
- f) Que la producción se encuentre registrada en el CvLAC del investigador de manera completa y adecuada y en el GrupLAC del grupo institucional al que se encuentra adscrito o como *Working Paper* (Documento de Trabajo) en caso de estar en estado de aprobación.
- g) Que la producción no haya sido objeto de reconocimiento salarial o bonificación o haya sido remunerada por otros mecanismos.
- h) Que el docente se encuentre vinculado a la Institución y a paz y salvo con los compromisos y productos pactados con su Centro de Investigaciones y Facultad o Escuela.
- i) Que el Centro de Investigaciones de la Facultad o Escuela al que pertenezca el docente haya validado y avalado toda la producción presentada siguiendo los protocolos de validación proporcionados por la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO: Los docentes investigadores que ingresan a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz podrán obtener incentivos a la producción adicional que, aunque no haya sido desarrollada en el marco de los proyectos de investigación institucional, tengan afiliación institucional Konrad Lorenz, hayan sido sometidos durante el primer año de su vinculación y tengan aprobación para publicación por parte de una revista científica o una editorial reconocida para el caso de libros o capítulos de libro, bajo afiliación institucional Konrad Lorenz y esta situación esté debidamente certificada. La puntuación asignable está sujeta a las condiciones y a los criterios consignados en este documento.

ARTÍCULO 38- Requisitos para la producción investigativa. Serán objeto de incentivo los artículos, libros y capítulos de libro, producto de proyectos de investigación vinculados a las líneas y grupos de investigación institucionales. Se valorarán artículos originales, publicados en revistas especializadas clasificadas por los sistemas WoS o Scopus. Se tomará como referente de clasificación de la revista el año de publicación del artículo; si en ese año la revista se encuentra clasificada en dos o más cuartiles (por disciplina o por sistema de clasificación, por ejemplo), se asumirá la que genere mayor impacto sobre el incentivo.

Los libros y capítulos de libro deberán contar con registro ISBN, haber sido publicados por una editorial reconocida y se deberá demostrar que fueron sometidos a evaluación por pares y por parte de un comité editorial. Serán válidos los libros electrónicos (e-book) si cumplen estos requisitos.

No se considerarán textos editoriales o cartas al editor, obituarios, noticias, reseñas o resúmenes de libros o congresos, así la revista de publicación cuente con clasificación WoS o Scopus. Tampoco se considerarán catálogos, memorias o prólogos.

ARTÍCULO 39- Requisitos para la producción técnica y tecnológica. Serán objeto de incentivo las patentes, el software, los modelos y diseños industriales, los prototipos y las normas, producto de proyectos de investigación o de innovación y desarrollo vinculados a las líneas y grupos de investigación institucionales. Se valorarán los productos técnicos y tecnológicos registrados ante las autoridades pertinentes; por ejemplo, el software deberá contar con certificado de registro ante la Dirección Nacional de Derechos de Autor, mientras que las patentes y los modelos y diseños industriales deberán estar registrados ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 40- Procedimiento para el estudio y otorgamiento de incentivos. El docente que se considere merecedor del incentivo deberá notificarlo a su Centro de Investigaciones a través del mecanismo que defina la Vicerrectoría Académica. El Centro de Investigaciones se encargará de validar la producción y presentar la solicitud ante la Vicerrectoría Académica con el aval de la Oficina de Información y Evaluación Institucional en las fechas que la Institución determine. Los estímulos y distinciones serán otorgados por Resolución Rectoral, una vez estudiados y validados por el Comité Institucional de Investigaciones.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 41- El régimen disciplinario regirá para el cuerpo docente y garantizará los principios y trámites del debido proceso, la protección de los derechos y las garantías de los docentes.

ARTÍCULO 42- Constituirán faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes consagrados en:

1. El artículo 15 del presente reglamento.
2. El reglamento interno de trabajo.
3. Código de Ética y Buen Gobierno.
4. Los reglamentos y demás normas de la Institución.
5. Las incorporadas en los contratos de trabajo.

Igualmente, se constituye en falta disciplinaria el incurrir en alguna de las actuaciones determinadas en el numeral 2º del artículo 16 del presente reglamento.

ARTÍCULO 43- Serán causales de sanción, además de las contempladas en el artículo anterior, las siguientes conductas.

- a) Cometer acto arbitrario con el que se abuse del ejercicio de las funciones propias del cargo, vulnerando de manera grave los principios y fines de la Fundación.
- b) Coartar por cualquier medio el ejercicio de la libre expresión, reunión o locomoción, o atentar contra la dignidad humana.
- c) Impedir el desarrollo de las actividades docentes, investigativas y de servicios de la institución.

- d) Cometer contravenciones o delitos dolosos o culposos que afecten los intereses de la Fundación.
- e) Prevalerse de la condición de profesor para obtener cualquier favor o prestación indebidos.
- f) Incumplir reiterada e injustificadamente las funciones del cargo.
- g) Apropiarse, usar indebidamente, retener, usufructuar para fines particulares, o causar intencionalmente daño material a los bienes de la Fundación, o de particulares cuando en desarrollo de sus funciones estuvieren a su cuidado; o dar lugar por su culpa, a que se extravíen, pierdan o dañen.
- h) Apropiarse, usar indebidamente, retener o usufructuar para fines particulares, bienes de la Fundación, incluidos aquellos que según la ley, los reglamentos de la Fundación o los contratos sobre propiedad intelectual o industrial pertenecieren a ella.
- i) Utilizar indebidamente la información de la cual tuviere conocimiento por razón de sus funciones.

ARTÍCULO 44- Las faltas disciplinarias se calificarán como leves, moderadas o graves según su naturaleza y efectos, tomando en cuenta:

- a) Las circunstancias del hecho.
- b) La naturaleza, móviles y modalidad de la falta disciplinaria.
- c) Los antecedentes del investigado.
- d) Las condiciones agravantes y atenuantes de la conducta.
- e) Las consecuencias o implicaciones de la falta.

ARTÍCULO 45- La falta leve dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal sin anotación en la hoja de vida.
- b) Amonestación escrita con anotación en la hoja de vida.

La falta moderada dará origen a suspensión sin remuneración de entre tres a ocho días dependiendo de lo hallado en relación con el literal d) del artículo precedente si la falta se ha cometido por primera vez y hasta por un mes si es reiterativa.

PARÁGRAFO 1: Dichas amonestaciones serán impuestas por las instancias correspondientes y de acuerdo con lo establecido en este reglamento.

PARÁGRAFO 2: Las amonestaciones escritas equivalen a los requerimientos de que trata el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 o a las disposiciones que lo complementen o sustituyan.

ARTÍCULO 46- Se constituye en faltas graves las siguientes:

- a) La violación de lo señalado en artículo 16 del presente reglamento.
- b) La violación de los principios éticos de la profesión y del ejercicio docente de acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución.
- c) El incumplimiento de los deberes contractuales del docente con afectación grave a las funciones que desarrolla para la Fundación o en las implicaciones legales o éticas que su conducta ocasione.
- d) Utilizar el nombre de la Fundación sin previa autorización.
- e) Las demás establecidas en la legislación laboral, el reglamento interno de trabajo y el contrato laboral y aquellas consideradas como tales a juicio de la Decanatura o del comité establecido en el literal c) del Artículo 52 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 47- La falta grave dará lugar a la terminación unilateral del contrato de conformidad con lo estipulado en el literal a) del artículo 7 del Decreto 2351/65 o a las disposiciones que lo complementen o sustituyan (Régimen Laboral).

ARTÍCULO 48- En la investigación disciplinaria el profesor investigado tendrá plena garantía del derecho de defensa.

ARTÍCULO 49- La resolución que imponga una sanción disciplinaria deberá ser debidamente motivada y en la parte resolutive se señalarán los recursos que proceden contra ella.

ARTÍCULO 50- Contra las resoluciones que impongan sanciones disciplinarias proceden los recursos de reposición y de apelación. Para el caso de sanciones impuestas por la Decanatura, procede el recurso de apelación ante la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO: El recurso de reposición no es obligatorio dentro del proceso y, por lo tanto, el profesor puede hacer uso del recurso de apelación sin que medie el de reposición previamente.

ARTÍCULO 51- La investigación disciplinaria será iniciada de oficio, o por queja verbal o escrita, por la Decanatura de la Facultad, Escuela o instituto al cual pertenezca el profesor que debe ser investigado.

PARÁGRAFO: En ningún caso se le dará valor a la acusación anónima.

ARTÍCULO 52- La investigación disciplinaria consta de las siguientes etapas y términos:

- a) Diligencias previas: mediante las cuales se identifica si ocurrió el hecho que puede ser constitutivo de falta disciplinaria y el (los) autor (es), para lo cual la Decanatura cuenta con diez (10) días hábiles. Una vez concluido este plazo, la Decanatura tomará la decisión de cerrar las diligencias previas o de abrir investigación.
- b) Investigación disciplinaria, que busca determinar si el profesor es responsable de la falta o faltas disciplinarias identificadas en la etapa previa y evaluar los hechos, circunstancias, antecedentes e implicaciones de acuerdo con lo establecido en artículo 44 del presente Reglamento. Para ello, la Decanatura podrá solicitar información adicional a quien estableció la queja o a personas que puedan tener conocimiento del hecho. Si existe mérito, se procede a la formulación de cargos, los cuales serán notificados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la apertura de la investigación disciplinaria. El profesor deberá presentar sus descargos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación, a través de los medios dispuestos por la Institución, de los cuales se dejará constancia. El profesor podrá solicitar la práctica de pruebas con la presentación de los descargos y la Decanatura podrá decretarlas de oficio dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presentación de los descargos. La práctica de pruebas tendrá una duración de diez (10) días hábiles y el profesor tendrá otros cinco (5) días hábiles para presentar sus alegatos finales.
- c) Decisión final: Al adelantar la investigación, la Decanatura calificará la falta antes de entrar a resolver el proceso y, si lo amerita, procederá a imponer la sanción. La decisión final la profiere la Decanatura con exposición de motivos y determinando los hechos, la valoración de las pruebas, la calificación de la falta y la sanción a imponer. Las sanciones se notificarán personalmente o por cualquier medio electrónico institucional.

La calificación de faltas graves y su respectiva sanción, estará a cargo de un comité compuesto por la Rectoría, Vicerrectoría Académica y la Decanatura.

ARTÍCULO 53- Si la acusación es contra quien representa la Decanatura ante la institución, la investigación será adelantada por la Vicerrectoría Académica y se procederá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

CAPÍTULO XIII

RETIRO

ARTÍCULO 54. Serán causales de retiro de un docente en la Fundación:

- a) La renuncia del profesor.
- b) La culminación de su contrato laboral.
- c) La decisión unilateral de la Institución siempre en el marco del debido proceso.

CAPÍTULO XIV

INTERPRETACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 55- Corresponde al Rector como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones de este reglamento y decidir sobre los casos no contemplados en él de conformidad con el espíritu y tradición que guía a la Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

ARTÍCULO 56- En todas aquellas situaciones no previstas en el presente reglamento se actuará conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

ARTÍCULO 57- Este reglamento forma parte integrante del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 58- El presente reglamento entra en vigor a partir de la fecha de su expedición y deroga los Acuerdos 06 de 2015, 09 de 2016 y 05 de 2019, así como toda disposición anterior que le sea contraria.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



SONIA FAJARDO FORERO
Presidente Consejo Superior



ANDRÉS RAMÍREZ BUENO
Secretario Consejo Superior.